



ENQUÊTE
Besoins
en Main-d'Oeuvre
2019

Sommaire

Les résultats de l'enquête principale

- *Les principaux résultats en 2019*
- *I - Les établissements qui envisagent de recruter*
- *II - Les projets de recrutement par type d'établissements et par bassin d'emploi*
- *III - Les métiers faisant l'objet de projets de recrutement*
- *Annexe 1 - Les projets de recrutement par métier*

Les résultats de l'enquête complémentaire

- *I - Les réponses de l'ensemble des établissements*
- *II - Les réponses des établissements potentiellement recruteurs*
- *III - Les réponses des établissements qui n'envisagent pas de recruter*
- *IV - Les difficultés rencontrées en 2019 et les perspectives d'avenir sur les compétences*

Annexe technique – Base de sondage, retours et redressement

Les résultats de l'enquête principale

Enquête principale - Avant-propos

Ce rapport présente les résultats de la vague 2019 de l'enquête "Besoins en main-d'œuvre" (BMO) pour la France (ensemble des 18 régions selon la définition de Pôle emploi).

Le champ de cette vague est le même que celui de l'enquête 2018, 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 des 12 derniers mois,*
- les établissements du secteur agricole,*
- les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...) et les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...).*

L'enquête porte donc sur l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (Banque de France...). Cette définition correspond au total à 2 380 199 établissements pour la France (extraits du répertoire SIRENE), dont 1 732 974 ont été interrogés cette année.

Au total 436 600 établissements ont répondu au questionnaire. Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs de la région.

Les principaux résultats en 2019

Les résultats clés de l'enquête BMO 2019 au niveau national

■ Nouvelle progression dynamique du nombre de projets en 2019

- ✓ En 2019, 26,4% des établissements nationaux envisagent au moins un recrutement (+0,6 point par rapport à 2018), soit 629 378 recruteurs potentiels. Cette proportion est la plus forte observée depuis 2010.
- ✓ Le nombre de projets de recrutement progresse de 14,8% par rapport à 2018 pour atteindre 2 693 224 intentions d'embauche, soit 347 347 projets supplémentaires par rapport à l'an dernier.
- ✓ Les établissements de 50 à 99 salariés – 291 455 projets soit 11% du total - voient leur intentions d'embauche progresser très fortement (+28,1%)

■ Les services restent les principaux contributeurs – 63% des besoins en main d'œuvre en France en 2019 ; la construction et l'industrie poursuivent leur dynamique de croissance

- ✓ En 2019, l'ensemble des secteurs d'activité agrégés confirment une hausse conséquente de leurs besoins
- ✓ Les plus fortes augmentations d'intentions d'embauche se situent, à nouveau, dans la construction (+26%) et l'industrie (+20,5%)
- ✓ Le secteur des services aux particuliers, premier contributeur, concentre 37% des projets de recrutement en France ; les besoins y progressent de 11,6% cette année.

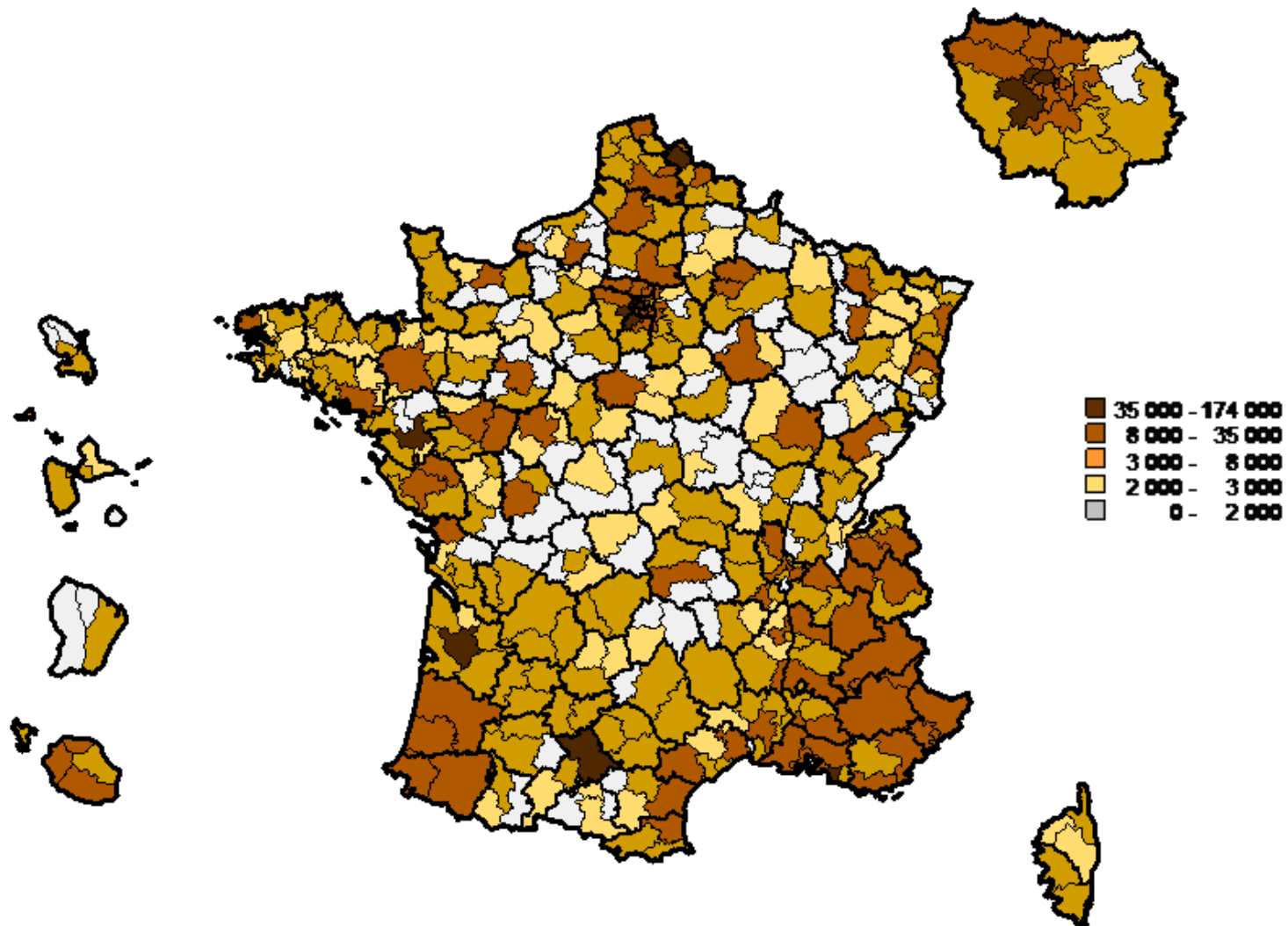
■ Les difficultés de recrutement perçues par les employeurs poursuivent leur forte hausse

- ✓ 50,1% des projets de recrutement sont désormais jugés difficiles par les employeurs nationaux, contre 44,4% l'an dernier (+5,7 points).
- ✓ Ce ratio est particulièrement élevée dans la construction (68,4%, en hausse de 7,2 points) et l'industrie (54,6% en hausse de 3,2 points)
- ✓ 33,8% des projets de recrutement portent sur des emplois à caractère saisonnier, contre 34,6% en 2018 (-0,8 point).

Les pôles de recrutement

(en fonction du nombre d'embauches prévues)

France



Les profils recherchés au niveau national

France

Nombre total de projets de recrutement : 2 693 224

Présentation limitée aux métiers rassemblant plus de 1% du total des embauches envisagées



Ouvriers du BTP : 157 870

Ouvriers de l'industrie : 216 636

- Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires : 30 375



Autres métiers : 507 073

- Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 14 381
 - Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles : 74 955
 - Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires : 71 828
 - Conducteurs routiers et grands routiers : 42 861
 - Jardiniers salariés, paysagistes : 31 086
 - Conducteurs et livreurs sur courte distance : 27 887



Encadrement : 302 856

- Artistes (musique, danse, spectacles, y.c. professeurs) : 65 290
 - Ingénieurs, cadres études & R&D informatique : 47 348
 - Professionnels des spectacles : 28 516



Fonctions administratives : 166 475

- Secrétaires bureautiques et assimilés : 34 559
 - Agents administratifs divers (saisie, enquêtes...) : 32 301
 - Agents d'accueil et d'information, standardistes : 31 783



Social et médico-social : 298 813

- Professionnels de l'animation socioculturelle : 88 767
 - Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...) : 71 618
 - Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices : 31 620



Techniciens : 67 895



Vente, tourisme et services : 975 605

- Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : 11 793

- Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis) : 97 919

- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine : 93 932

- Aides à domicile et aides ménagères : 76 370

- Employés de libre-service : 70 000

- Cuisiniers : 49 803

- Employés de l'hôtellerie : 45 754

- Agents sécurité et surveillance, enquêteurs privés & assimilés : 38 559

- Caissiers (y compris pompistes...) : 35 210

- Vendeurs habillement, articles luxe, sport, loisirs, culture : 34 965

- Attachés commerciaux (en entreprise) : 31 966

- Employés de maison et personnels de ménage : 30 546

- Vendeurs en produits alimentaires : 27 241



Les métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement

- Les métiers agricoles affichent des volumes prévisionnels d'embauche toujours très élevés (viticulteurs-arboriculteurs, agriculteurs-ouvriers agricoles) avec pour chacun une très forte saisonnalité
- Plusieurs métiers issus des services aux particuliers restent présents parmi les métiers les plus recherchés par les employeurs (serveurs, professionnels de l'animation socioculturelle, aides à domicile et aides ménagères, aides soignants, artistes...) illustrant le fait que ce secteur représente toujours 36% des intentions d'embauche en 2019

| | Ensemble des projets de recrutement | % de projets difficiles | % de projets saisonniers |
|--|-------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 141 381 | 38,2% | 96,6% |
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) | 112 793 | 43,4% | 22,9% |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis) | 97 919 | 53,2% | 64,0% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 93 932 | 48,1% | 39,0% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle | 88 767 | 37,8% | 68,0% |
| Aides à domicile et aides ménagères | 76 370 | 81,4% | 19,1% |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 74 955 | 46,7% | 83,5% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 71 828 | 37,8% | 42,6% |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...) | 71 618 | 54,7% | 19,2% |
| Employés de libre-service | 70 000 | 30,6% | 38,0% |
| Artistes (musique, danse, spectacles, y.c. professeurs) | 65 290 | 6,5% | 45,9% |
| Cuisiniers | 49 803 | 63,8% | 53,5% |
| Ingénieurs, cadres études & R&D informatique | 47 348 | 72,3% | 1,0% |
| Employés de l'hôtellerie | 45 754 | 55,1% | 70,1% |
| Conducteurs routiers et grands routiers | 42 861 | 76,3% | 15,8% |
| Ensemble des 200 métiers | 2 693 224 | 50,1% | 33,8% |

Guide de lecture :

En rouge :
Proportion de cas difficiles supérieure à la moyenne de la région.

En vert :
Proportion de projets saisonniers supérieure à la moyenne de la région.

Les 15 métiers les plus recherchés

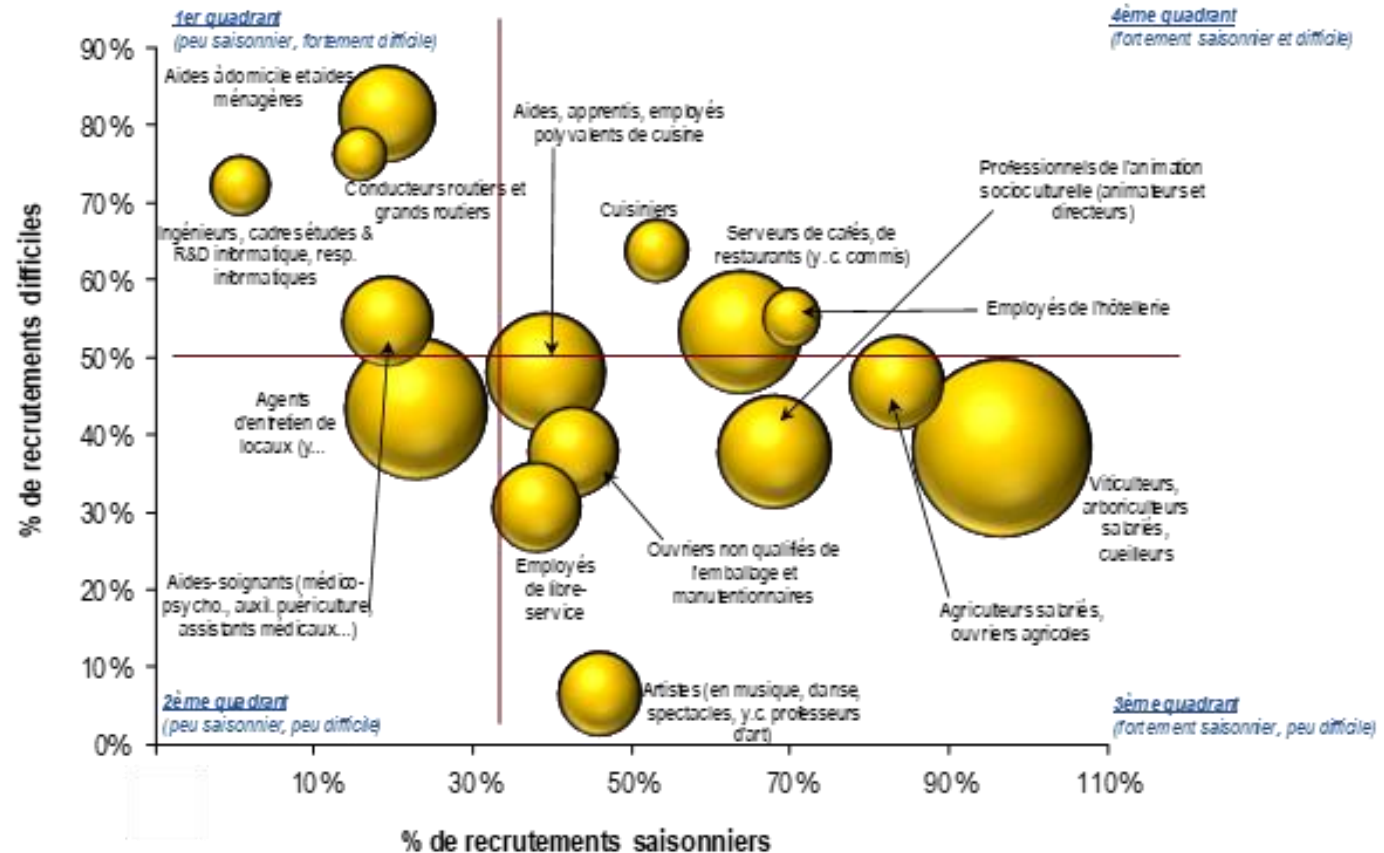
L'observation des 15 métiers les plus recherchés met en évidence quatre groupes :

1^{er} quadrant : Les profils où les difficultés d'embauche sont élevées mais les projets d'embauche proportionnellement peu liés à la saison. Il s'agit des métiers des services à la personne (aides à domicile, aides ménagères), des ingénieurs, conducteurs routiers et des aides soignants dans une moindre mesure.

2^{ème} quadrant : Des professions relativement peu difficiles à recruter et dont les embauches sont moins souvent saisonnières que la moyenne nationale. On trouve ici des postes opérationnels (agents d'entretien).

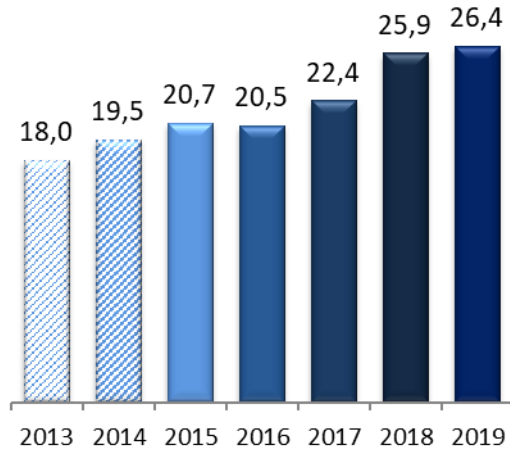
3^{ème} quadrant : Les employeurs qui anticipent de faibles difficultés et un fort recours au personnel saisonnier pour des profils très variés : métiers agricoles (viticulteurs, agriculteurs), employés de libre-service, vendeurs en habillement, ouvriers non qualifiés de l'emballage, artistes, professionnels de l'animation socioculturelle.

4^{ème} quadrant : Les métiers de la restauration - serveurs, cuisiniers et employés de l'hôtellerie - assortis à la fois de fortes difficultés et d'une forte saisonnalité.

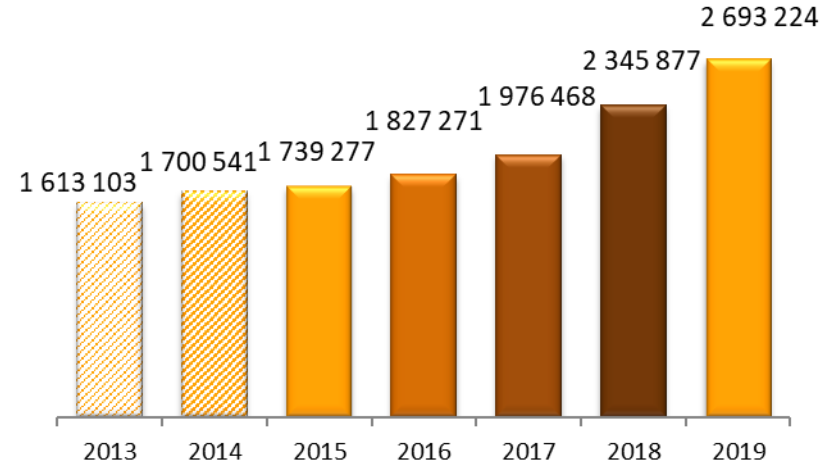


Les principaux résultats : évolutions 2013 - 2019

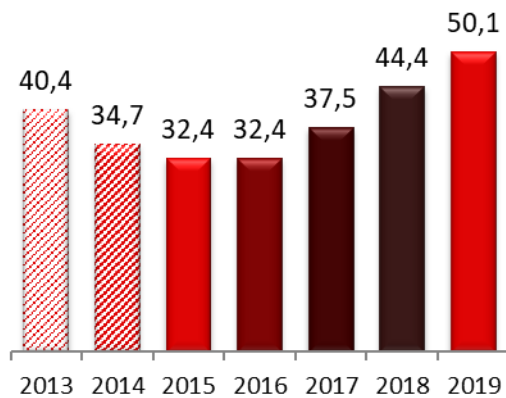
Evolution de la proportion d'établissements projetant de recruter (en %)



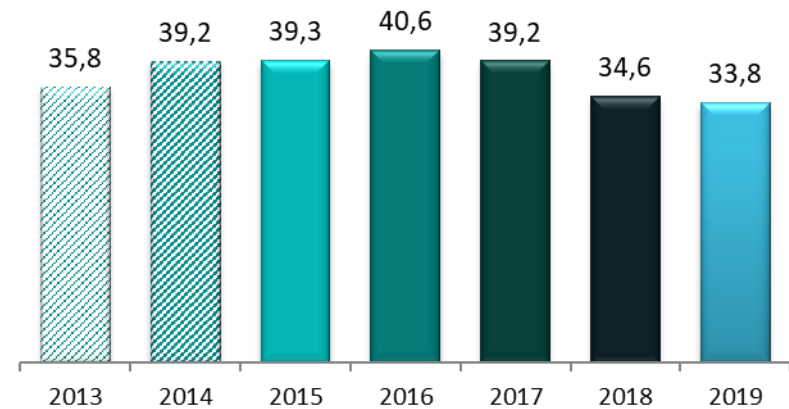
Evolution du nombre de projets de recrutement



Evolution de la part des projets difficiles (en %)



Evolution de la part des projets saisonniers (en %)

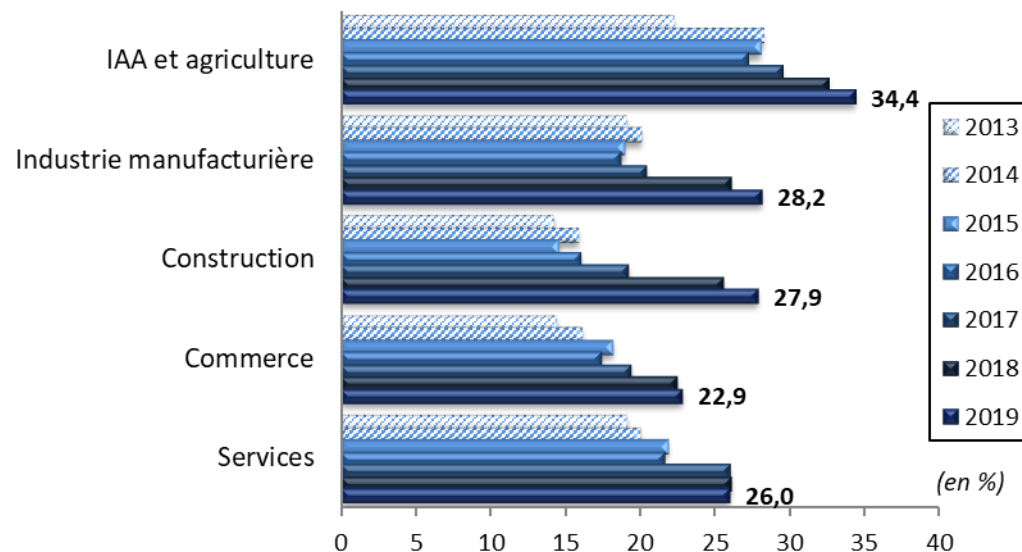
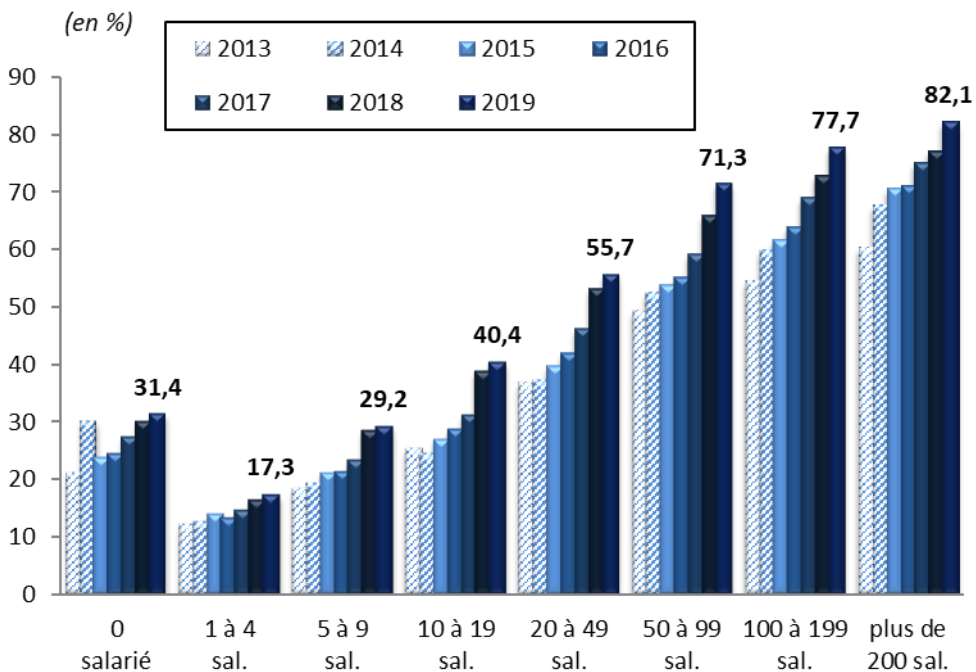


***I - Les établissements qui
envisagent de recruter***

Proportion d'établissements déclarant des projets de recrutement par tranche de taille d'établissement et secteur d'activité agrégé

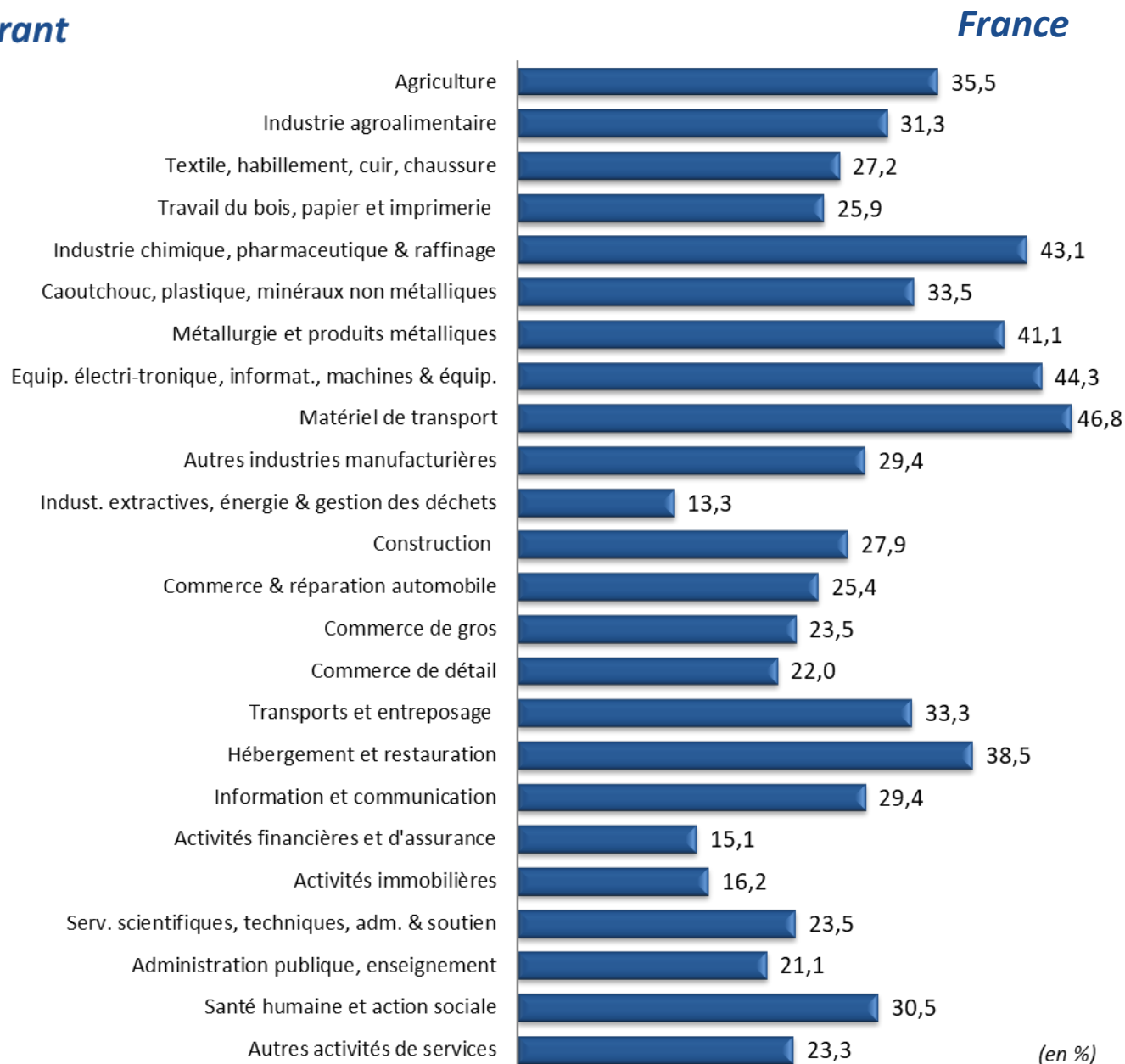
France

- La propension à recruter progresse, au niveau national : 26,4% en 2018 (contre 25,9% en 2017), ce qui correspond à 629 378 employeurs potentiels.
- En 2019, la propension à recruter a augmenté pour l'ensemble des structures. Les plus fortes hausses (5,1 et 5,5 points) concernent les structures de plus de 50 salariés : respectivement 5,5 point pour les 50 à 99 salariés et 5,1 point pour les plus de 100 salariés.
- La proportion des établissements déclarant des projets de recrutement a augmenté dans la quasi-totalité des secteurs (à l'exception des Services, en stagnation), plus particulièrement dans la construction (27,9% soit +2,3 points) et l'industrie manufacturière (28,2% soit +2,1 points).



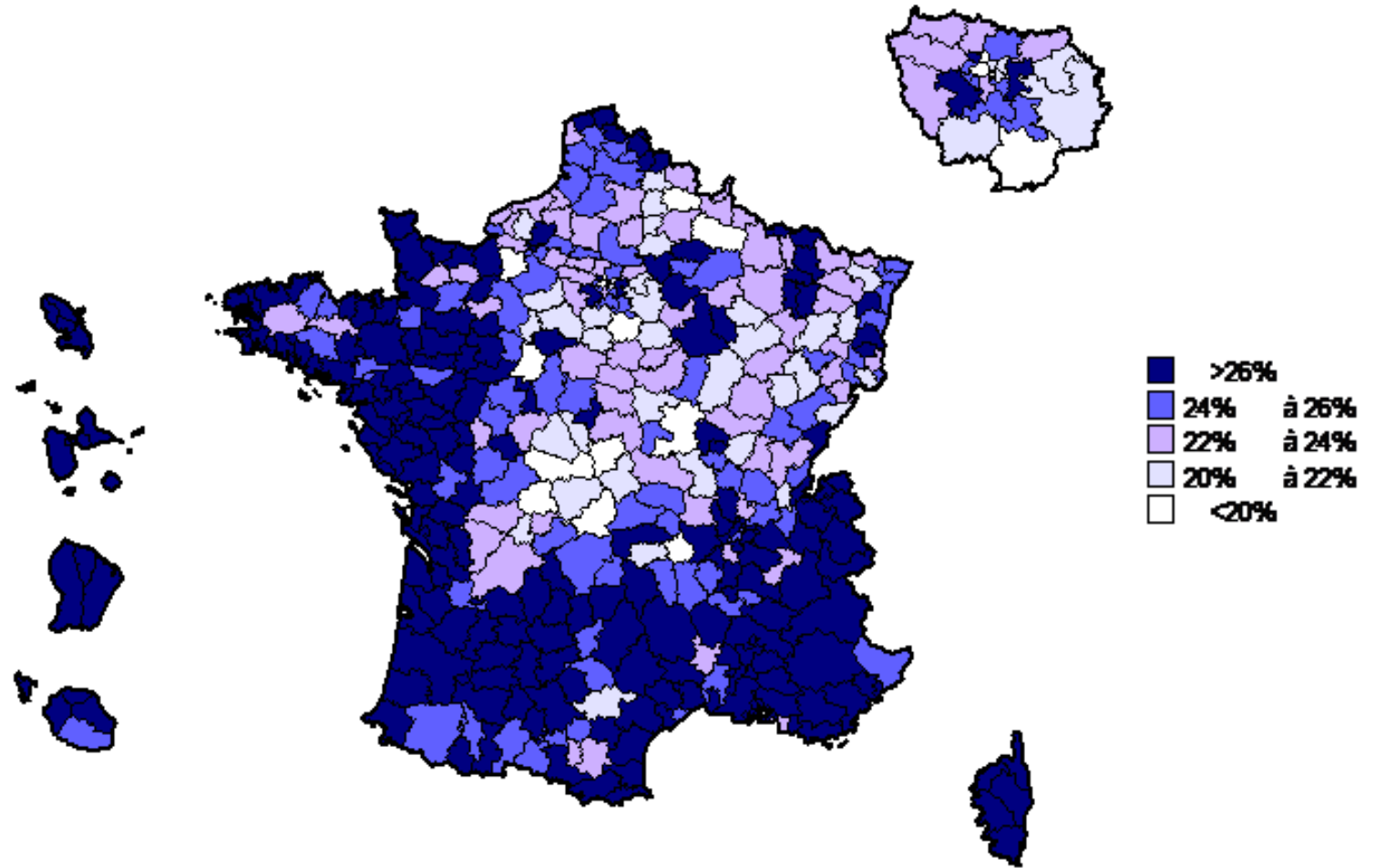
Proportion d'établissements déclarant des projets de recrutement par secteur d'activité détaillé

- Au sein des services, l'hôtellerie-restauration se détache nettement (38,5% des établissements se déclarent recruteurs), suivie par le secteur sanitaire et social (30,5%) et les activités informatiques, de communication (29,4%).
- Parmi les activités industrielles, la fabrication de matériel de transport (46,8%), la fabrication d'équipements électriques-électroniques et mécaniques (44,3%), la filière chimie-pharmacie (43,1% de recruteurs), sont les plus enclins à embaucher en 2019.
- A l'inverse, la proportion d'établissements potentiellement recruteurs est plus faible dans les industries extractives-énergie-déchets (13,3%), les activités financières et d'assurance (15,1%), l'immobilier (16,2%).



Proportion d'établissements déclarant des projets de recrutement, selon le bassin d'emploi

France

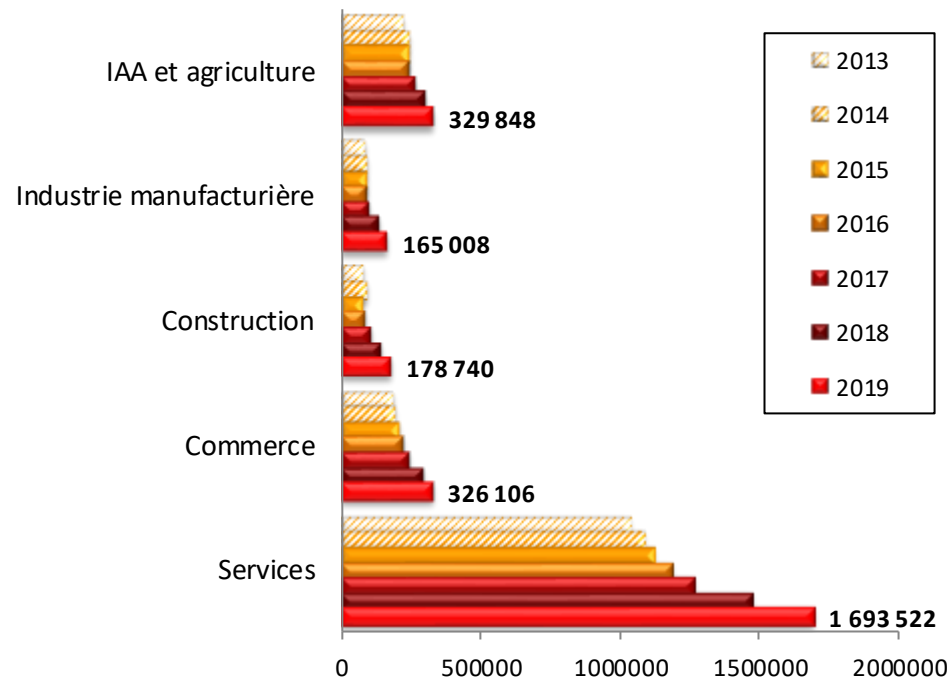
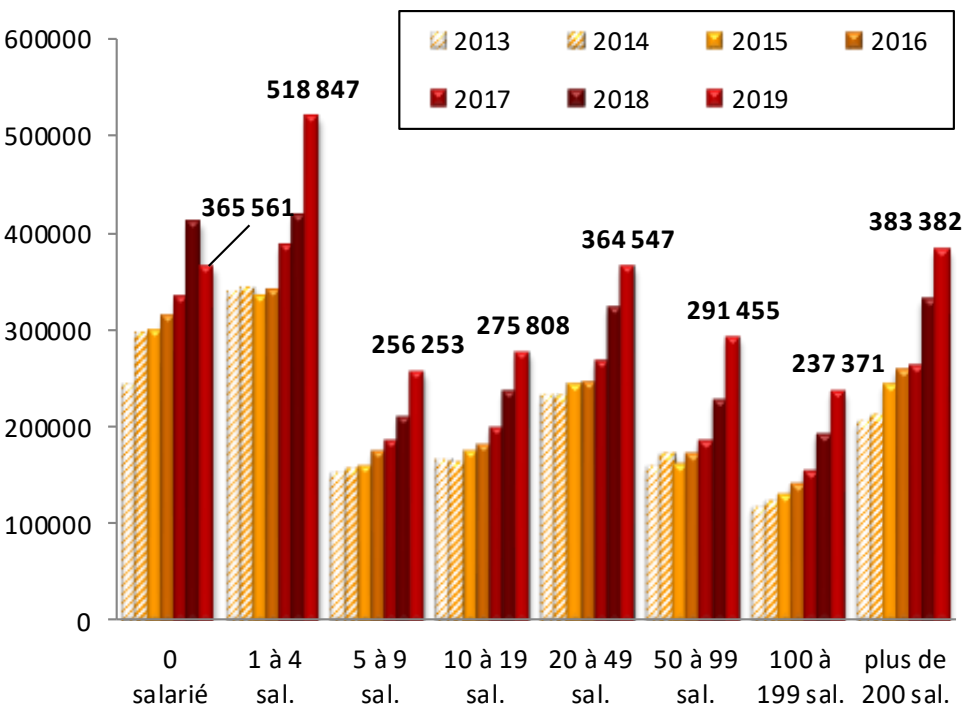


***II - Les projets de recrutement
selon le type d'établissements recruteurs
et selon le bassin d'emploi***

Nombre de projets de recrutement

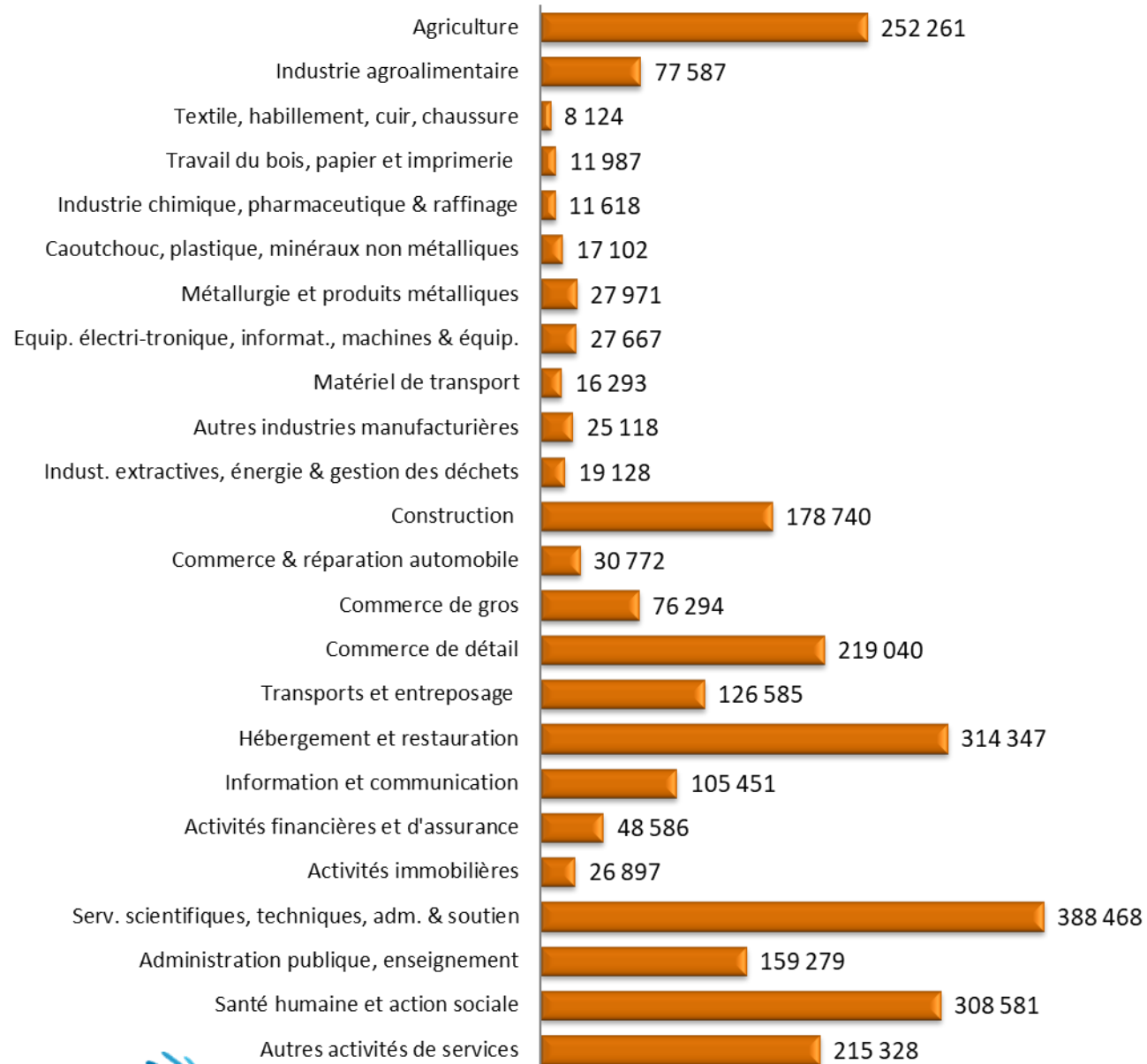
par tranche de taille d'établissement et secteur d'activité agrégé

- En 2019, au niveau national, on dénombre 2 693 224 projets de recrutement, soit une nouvelle forte hausse (14,8)% par rapport à 2018.
- Les établissements de moins de 10 salariés représentent 42% (44% en 2018 et 46% en 2017) des embauches potentielles avec 1 140 662 intentions d'embauche pour 2019.
- Le nombre de projets augmente dans toutes les tranches de taille – à l'exception des 0 salariés où il chute de 11% - et plus particulièrement dans les entreprises de plus de 50 salariés (+21,6%)
- L'analyse par grande famille sectorielle montre que les services restent le principal pourvoyeur d'emplois avec 62,9% des projets en 2019. L'ensemble des secteurs voient leurs intentions progresser, l'industrie manufacturière poursuit sa progression (+20,5%), amorcée 2 ans plus tôt. La construction affiche à nouveau le plus fort taux de progression des besoins de main d'œuvre en 2019 (+26%).



Nombre de projets de recrutement selon le secteur d'activité détaillé

- Le secteur des services scientifiques et techniques reste en pôle position en 2019, avec 388 468 projets, soit 14% du total. Il progresse de 17%, avec près de 55 600 projets supplémentaires
- L'hôtellerie-restauration est en 2^{ème} position, avec 286 642 projets, soit 12% du total (+10%). La santé et l'action sociale occupent également une place prépondérante (11% du total des projets), avec une progression des intentions d'embauche en 2019 (+17%).
- Le commerce de détail – 8% des projets - est en progression (+11%) ; l'administration publique et l'enseignement – 6% des projets – enregistre également une progression modérée (+7%)
- L'agriculture représente 9% de l'ensemble des intentions d'embauche, avec une progression (8%) également moins dynamique que l'ensemble cette année.

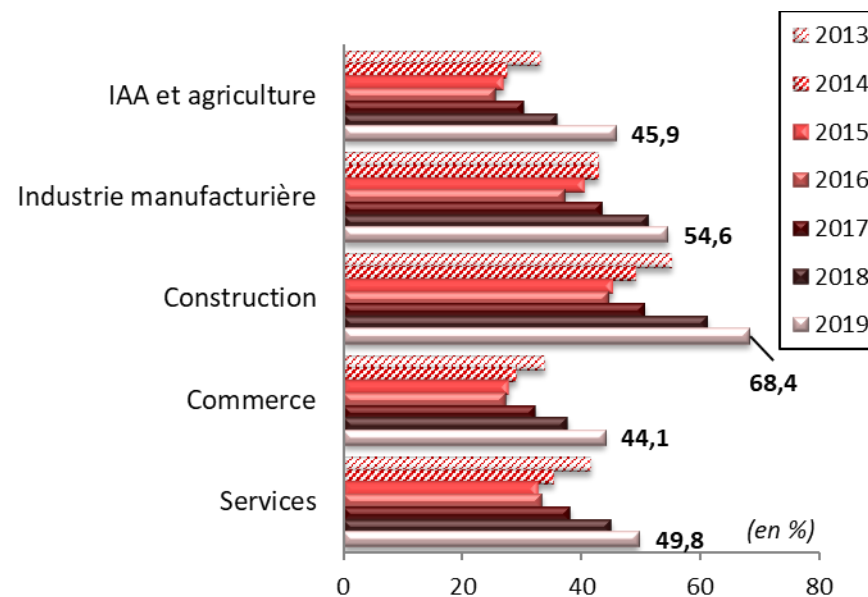
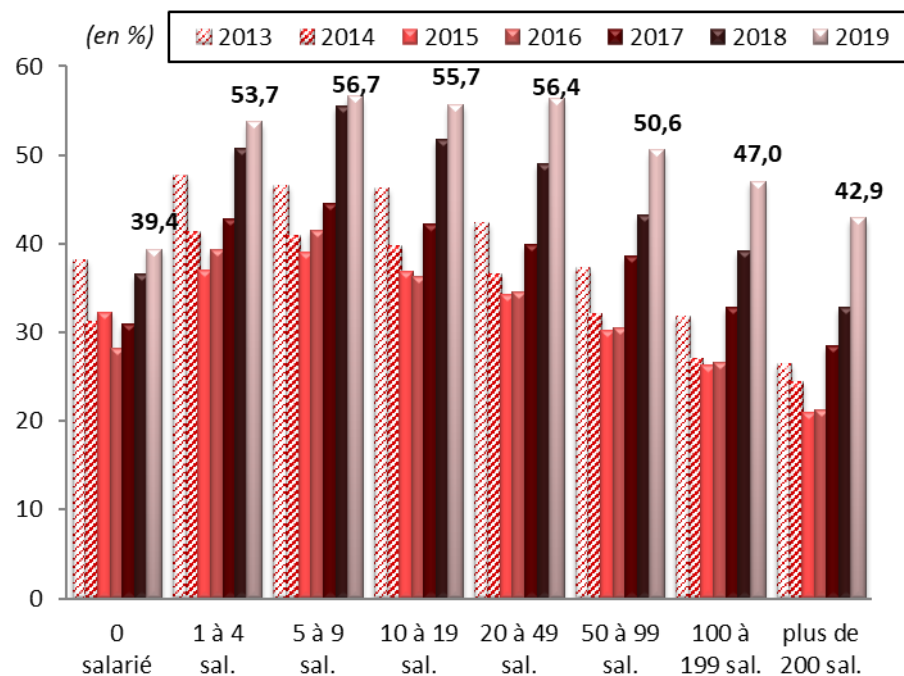


Proportion de projets de recrutement jugés difficiles

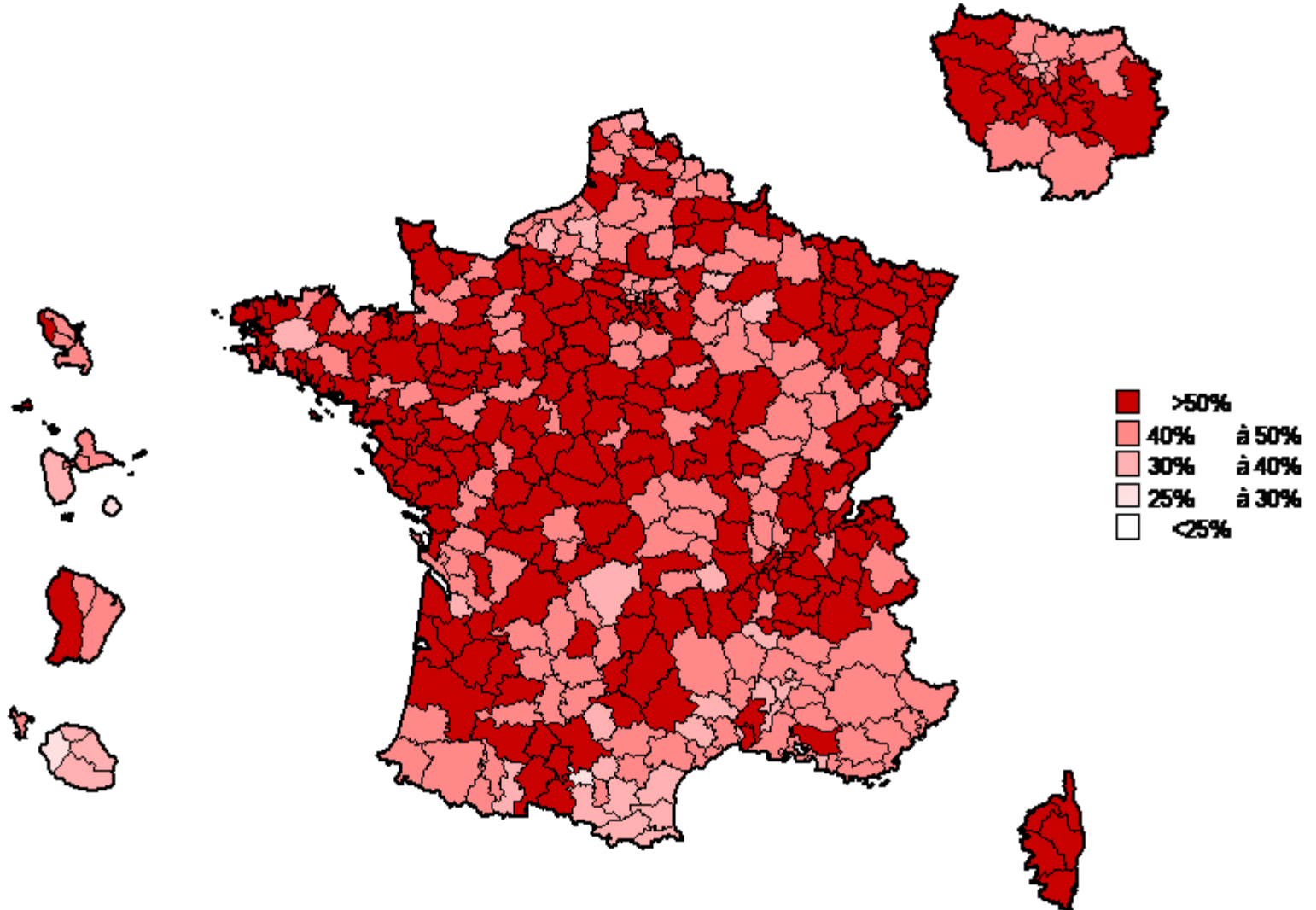
par tranche de taille d'établissement et secteur d'activité agrégé

France

- La part des projets difficiles s'accroît et s'élève à 50,1% en 2019 – soit 1 350 313 intentions d'embauche (+5,7 points).
- L'ensemble des établissements voit leurs difficultés augmenter. Cette proportion est plus nette pour les établissements de plus de 200 salariés (+10 points) et ceux de 100 à 199 salariés (+7,7 points). L'évolution la plus faible concerne les 5 à 9 salariés (+1 point).
- La part des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs augmente dans l'ensemble des secteurs agrégés – notamment dans les IAA (+9,8 points) et la construction (+7,2 points)

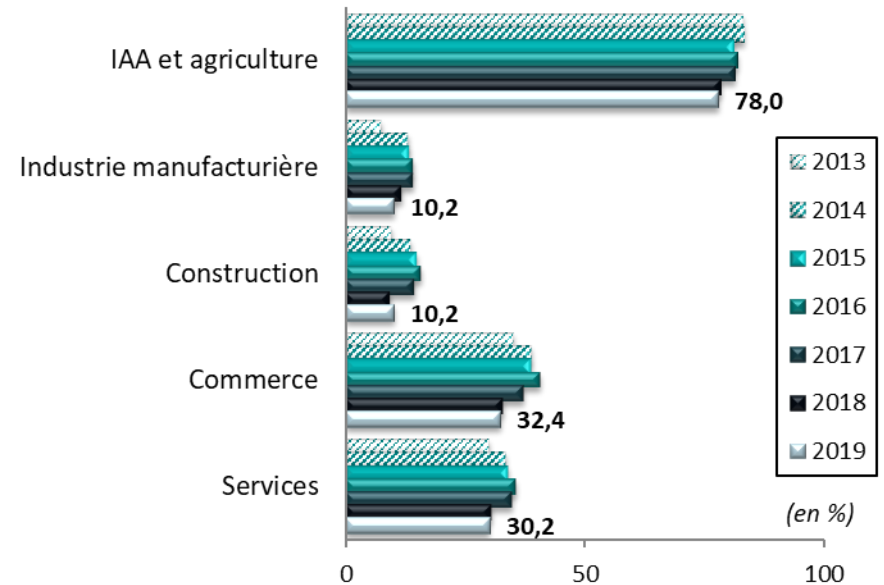
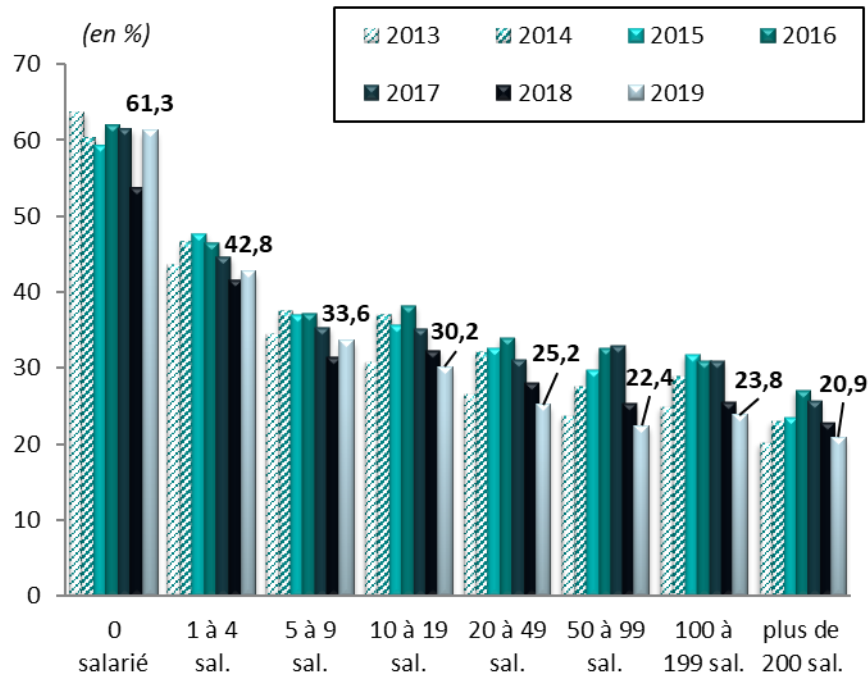


Proportion de projets de recrutement jugés difficiles, selon le bassin d'emploi



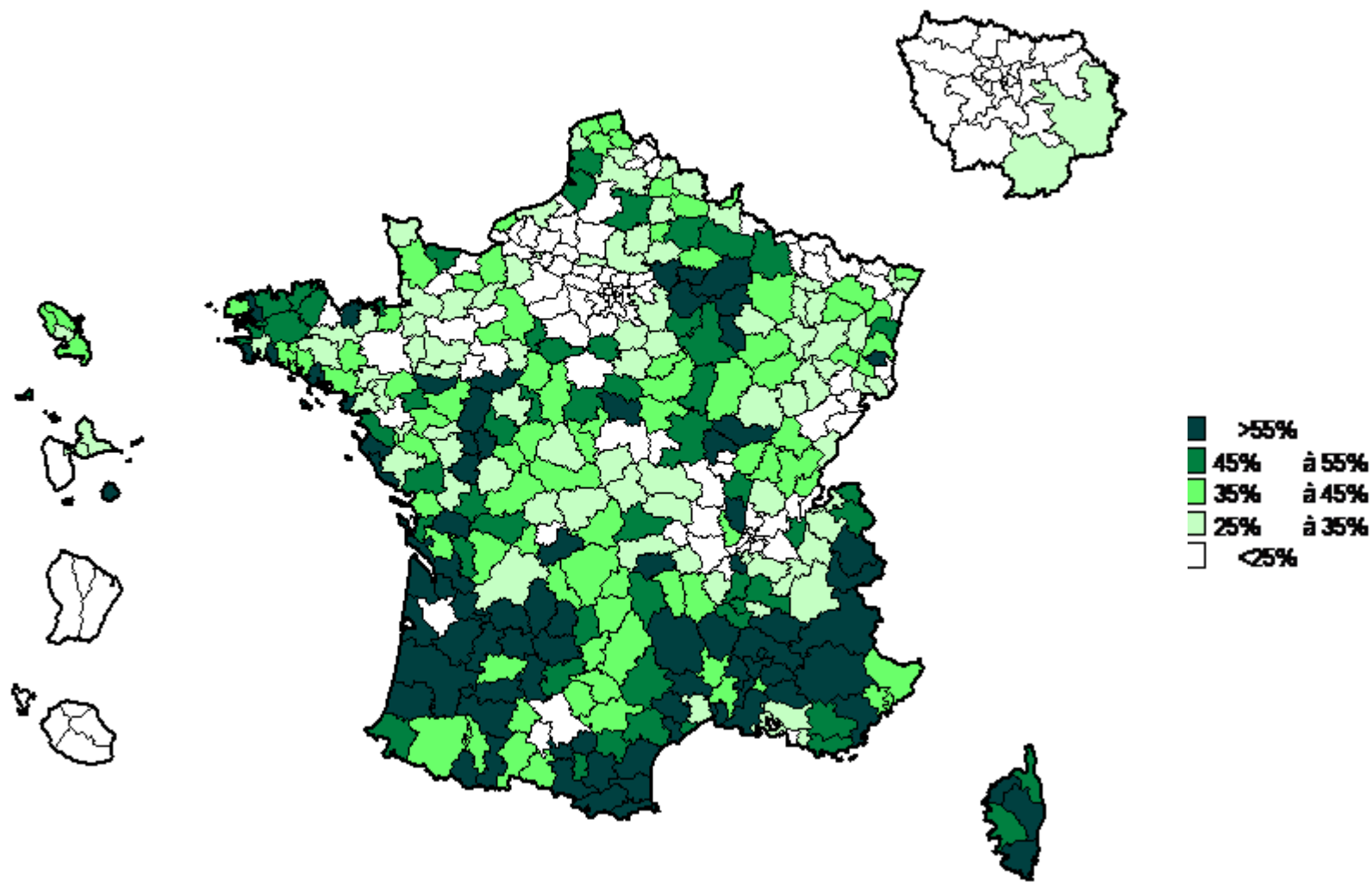
Proportion de projets de recrutement principalement liés à une activité saisonnière, par tranche de taille d'établissement et secteur d'activité agrégé

- La part des projets de recrutement liés à une activité saisonnière continue à diminuer en 2019 (-0,8 point et -4,6 points en 2018), elle s'établit à 33,8%, soit 909 274 embauches potentielles. La part de recrutements liés à l'effet de saison est en diminution pour les établissements de toutes tailles. Les établissements de 0 salariés affichent une diminution plus marquée de la part de saisonniers avec -7,7 points ; ainsi que les 50 à 99 salariés avec -7,5 points.
- En 2018, la saisonnalité diminue pour l'ensemble des secteurs, à l'exception de la construction (hausse de 0,8 point à 10,2%). Elle est quasiment huit fois plus faible dans l'industrie manufacturière (10,2%) et la construction (10,2%) que dans l'ensemble IAA-agriculture (78%). Elle diminue le plus fortement dans l'industrie (-1,6 points)

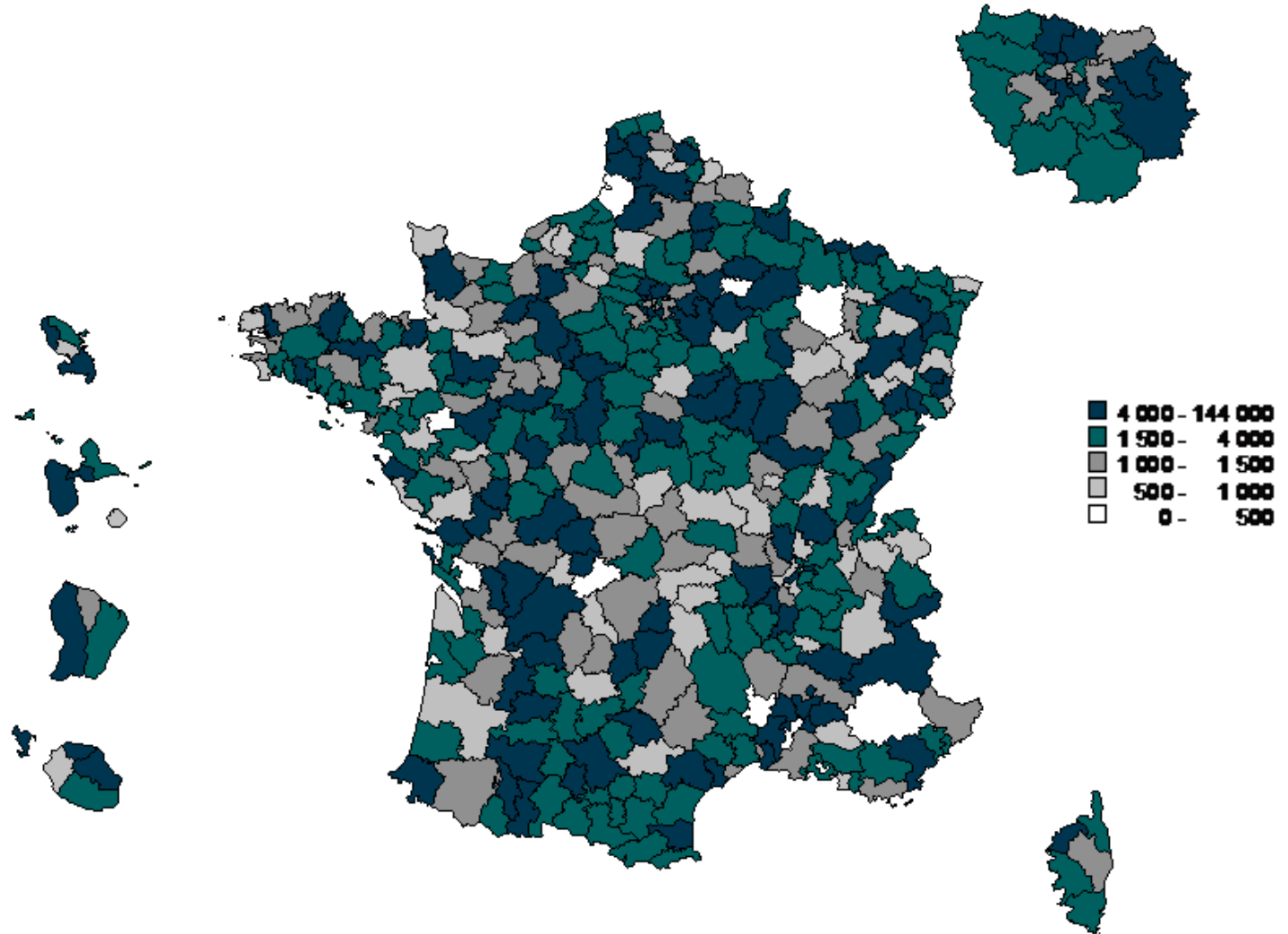


Proportion de projets de recrutement principalement liés à une activité saisonnière par bassin d'emploi

France



**Nombre de projets de recrutement principalement liés
à une activité non saisonnière
par bassin d'emploi**



III - Les métiers faisant l'objet de projets de recrutement

Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement

France

| | Projets de recrutement permanents | Projets de recrutement saisonniers | Ensemble des projets pour 2019 |
|--|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 4 776 | 136 606 | 141 381 |
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) | 86 938 | 25 855 | 112 793 |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis) | 35 209 | 62 710 | 97 919 |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 57 307 | 36 625 | 93 932 |
| Professionnels de l'animation socioculturelle | 28 445 | 60 322 | 88 767 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 61 745 | 14 625 | 76 370 |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 12 393 | 62 561 | 74 955 |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 41 261 | 30 567 | 71 828 |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...) | 57 832 | 13 786 | 71 618 |
| Employés de libre-service | 43 396 | 26 605 | 70 000 |
| Artistes (musique, danse, spectacles, y.c. professeurs) | 35 325 | 29 964 | 65 290 |
| Cuisiniers | 23 176 | 26 627 | 49 803 |
| Ingénieurs, cadres études & R&D informatique | 46 875 | 474 | 47 348 |
| Employés de l'hôtellerie | 13 681 | 32 073 | 45 754 |
| Conducteurs routiers et grands routiers | 36 085 | 6 776 | 42 861 |

- Les métiers agricoles affichent des volumes prévisionnels d'embauche les plus élevés (viticulteurs/ arboriculteurs/cueilleurs avec 141 381 projets, agriculteurs/ouvriers agricoles avec 74 955 projets) avec pour chacun une très forte saisonnalité (respectivement 95,4 % et 84,5 %).
- Les métiers issus des services aux particuliers figurent parmi les profils les plus recherchés par les employeurs : serveurs (97 919 projets), professionnels de l'animation socioculturelle (88 767 projets d'embauche), aides à domicile et aides ménagères (76 370 projets), aides-soignants.
- Certains profils rattachés aux services aux entreprises — 2^{ème} secteur le plus important de l'économie — apparaissent également parmi les premiers métiers recherchés : agents d'entretien de locaux (112 793 projets), ouvriers de l'emballage et de la manutention (71 828 projets).

Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles

France

| | Nombre de projets jugés difficiles | Ensemble des projets de recrutement | % de projets jugés difficiles |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Aides à domicile et aides ménagères | 62 176 | 76 370 | 81,4% |
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 54 061 | 141 381 | 38,2% |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis) | 52 105 | 97 919 | 53,2% |
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) | 48 934 | 112 793 | 43,4% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 45 178 | 93 932 | 48,1% |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...) | 39 162 | 71 618 | 54,7% |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 35 014 | 74 955 | 46,7% |
| Ingénieurs, cadres études & R&D informatique | 34 216 | 47 348 | 72,3% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle | 33 530 | 88 767 | 37,8% |
| Conducteurs routiers et grands routiers | 32 703 | 42 861 | 76,3% |
| Cuisiniers | 31 755 | 49 803 | 63,8% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 27 183 | 71 828 | 37,8% |
| Employés de l'hôtellerie | 25 216 | 45 754 | 55,1% |
| Employés de libre-service | 21 441 | 70 000 | 30,6% |
| Employés de maison et personnels de ménage | 19 701 | 30 546 | 64,5% |

- Les métiers des services aux particuliers (aides à domicile, cuisiniers...), mais également de l'industrie (ingénieurs et cadres d'études), et de l'agriculture (viticulteurs) rassemblent une majorité de projets considérés comme souvent problématiques par les employeurs.
- Les difficultés de recrutement pour ces métiers sont en hausse entre 2018 et 2019, notamment pour les ingénieurs et cadres en informatique, pour lesquels le niveau de difficultés demeure à un niveau élevé (72,3% en 2019 contre 62% en 2018)

Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement

France

| | Effectifs à recruter (1) | % de projets jugés difficiles |
|--|-----------------------------|-------------------------------------|
| Aides à domicile et aides ménagères | 76 370 | 81,4% |
| Conducteurs routiers et grands routiers | 42 861 | 76,3% |
| Ingénieurs, cadres études & R&D informatique | 47 348 | 72,3% |
| Employés de maison et personnels de ménage | 30 546 | 64,5% |
| Conducteurs et livreurs sur courte distance | 27 887 | 64,0% |
| Cuisiniers | 49 803 | 63,8% |
| Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires | 30 375 | 55,9% |
| Employés de l'hôtellerie | 45 754 | 55,1% |
| Attachés commerciaux (en entreprise) | 31 966 | 55,0% |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...) | 71 618 | 54,7% |

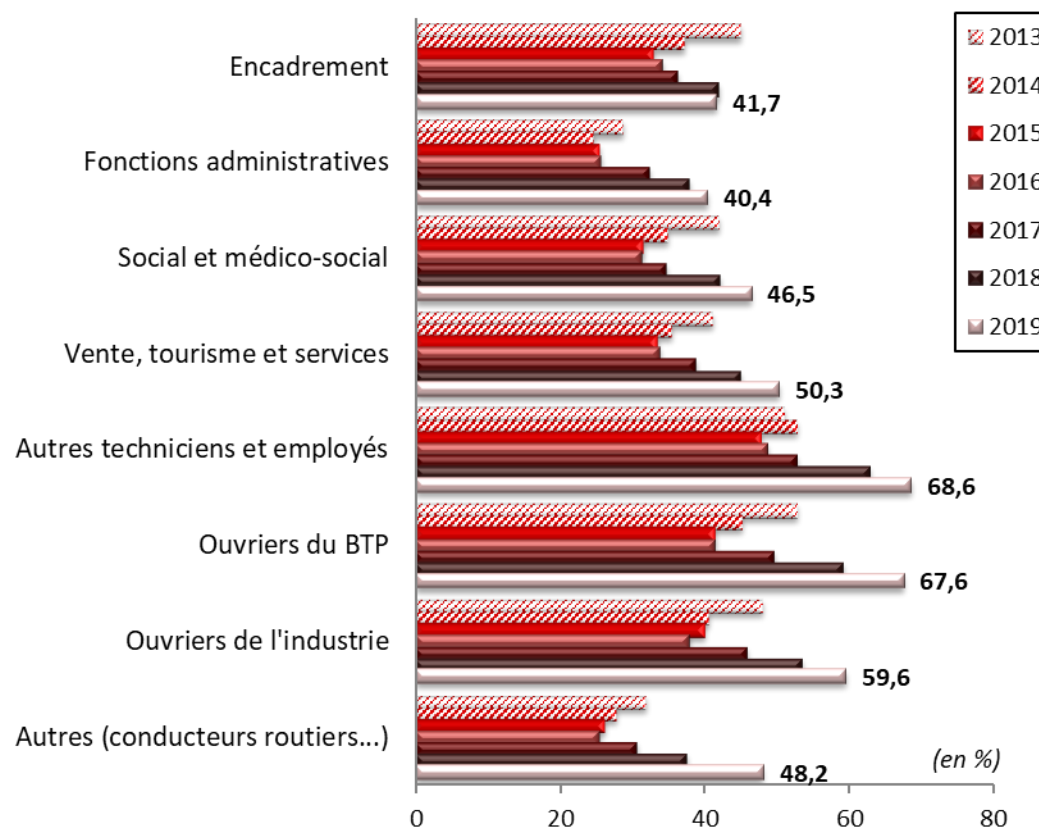
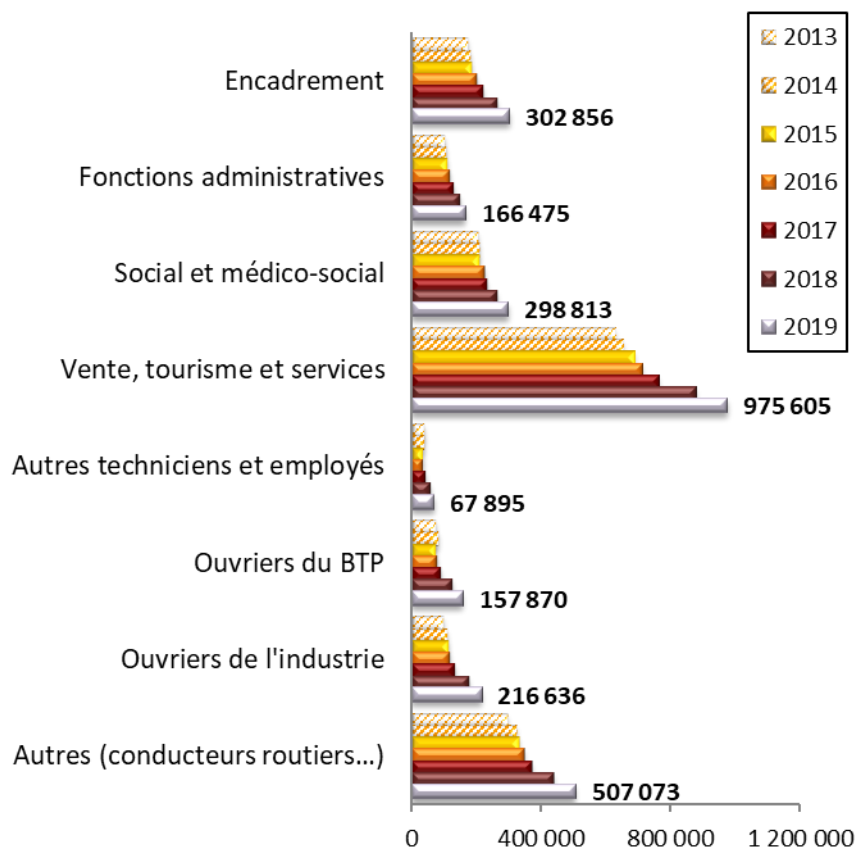
Les 10 métiers où sont signalées les plus faibles difficultés de recrutement

| | Effectifs à recruter (1) | % de projets jugés difficiles |
|--|-----------------------------|-------------------------------------|
| Artistes (musique, danse, spectacles, y.c. professeurs) | 65 290 | 6,5% |
| Professionnels des spectacles | 28 516 | 11,8% |
| Caissiers (y compris pompistes...) | 35 210 | 21,9% |
| Agents administratifs divers (saisie, enquêtes...) | 32 301 | 29,6% |
| Employés de libre-service | 70 000 | 30,6% |
| Agents d'accueil et d'information, standardistes | 31 783 | 31,8% |
| Secrétaires bureautiques et assimilés | 34 559 | 36,4% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle | 88 767 | 37,8% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 71 828 | 37,8% |
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 141 381 | 38,2% |

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

Nombre de projets de recrutement et proportion de cas jugés difficiles, par grande famille de métiers

France



- Les fonctions de la vente, du tourisme et des services occupent toujours une place prédominante parmi les postes recherchés en 2019, avec 36% du total des projets (38% en 2018). Ces emplois se caractérisent par une proportion élevée de projets à caractère saisonnier, notamment dans l'hôtellerie-restauration et les services aux particuliers.
- Les difficultés d'embauche sont en nette progression et affectent en premier lieu les mêmes métiers qu'en 2018 : les autres techniciens et employés (68,6%, en hausse de 5,7 points), les ouvriers du BTP (67,6% en hausse de 8,3 points), ainsi que les ouvriers de l'industrie (59,6% en hausse de 6 points).

Les 15 métiers qui enregistrent les plus fortes variations à la hausse (en nombre de projets de recrutement)

France

| | 2018 | 2019 | Var. abs. 2019/2018 |
|--|---------|---------|------------------------|
| Artistes (musique, danse, spectacles, y.c. professeurs) | 50 749 | 65 290 | 14 540 |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 58 125 | 71 828 | 13 703 |
| Conducteurs routiers et grands routiers | 29 603 | 42 861 | 13 258 |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...) | 58 531 | 71 618 | 13 087 |
| Employés de libre-service | 57 442 | 70 000 | 12 559 |
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 128 830 | 141 381 | 12 551 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 65 618 | 76 370 | 10 752 |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 83 540 | 93 932 | 10 392 |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis) | 89 204 | 97 919 | 8 714 |
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) | 105 388 | 112 793 | 7 405 |
| Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices | 25 332 | 31 620 | 6 287 |
| Agents d'accueil et d'information, standardistes | 25 542 | 31 783 | 6 240 |
| Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés) | 14 857 | 21 014 | 6 156 |
| Professionnels des spectacles | 22 680 | 28 516 | 5 836 |
| Conducteurs de transport en commun sur route | 10 187 | 15 994 | 5 807 |

***Les 15 métiers qui enregistrent les plus fortes variations à la baisse
(en nombre de projets de recrutement)***

| | 2018 | 2019 | Var. abs. 2019/2018 |
|---|--------|--------|------------------------|
| Vendeurs habillement, articles luxe, sport, loisirs, culture | 37 663 | 34 965 | -2 698 |
| Conducteurs et livreurs sur courte distance | 29 494 | 27 887 | -1 607 |
| Secrétaires bureautiques et assimilés | 36 071 | 34 559 | -1 512 |
| Cadres des assurances | 2 571 | 1 625 | -945 |
| Mainteniciens en biens électrodomestiques | 1 355 | 803 | -552 |
| Journalistes et cadres de l'édition | 1 967 | 1 447 | -520 |
| Cadres administratifs, comptables et financiers | 14 519 | 14 079 | -440 |
| Cadres des magasins de vente du commerce de détail | 1 553 | 1 167 | -386 |
| Ouvriers non qualif. divers de type artisanal (reliure, gravure...) | 1 846 | 1 649 | -198 |
| Représentants auprès des particuliers | 7 809 | 7 638 | -171 |
| Régleurs qualifiés | 1 330 | 1 186 | -145 |
| Pilotes d'installations lourdes des industries de transformation | 1 085 | 1 013 | -72 |
| Maîtres d'hôtel, sommeliers | 3 145 | 3 079 | -66 |
| Techniciens des assurances | 3 209 | 3 152 | -58 |
| Écrivains | 127 | 73 | -54 |

Annexe 1 :
Les projets de recrutement par métier

projets de recrutement par métier (1)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficile | Recrut. Saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|--|------------------|--------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) | 14 079 | 6 348 | 45,1% | 335 | 2,4% |
| Juristes en entreprise | 2 463 | 1 217 | 49,4% | 62 | 2,5% |
| Cadres des ressources humaines et du recrutement | 5 656 | 2 218 | 39,2% | 240 | 4,2% |
| Cadres dirigeants des grandes entreprises | 601 | 292 | 48,5% | 37 | 6,1% |
| Professionnels du droit (avocats, notaires, géomètres-experts, huissiers...) | 1 936 | 997 | 51,5% | 111 | 5,8% |
| Ingénieurs et cadres d'étude, R&D (industrie) | 16 430 | 9 699 | 59,0% | 236 | 1,4% |
| Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur) | 3 242 | 1 342 | 41,4% | 160 | 4,9% |
| Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques | 47 348 | 34 216 | 72,3% | 474 | 1,0% |
| Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique | 3 050 | 2 030 | 66,6% | 84 | 2,8% |
| Ingénieurs et cadres des télécommunications | 2 450 | 1 643 | 67,1% | 103 | 4,2% |
| Ingénieurs et cadres de la fabrication et de la production | 7 148 | 4 256 | 59,5% | 129 | 1,8% |
| Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement | 3 021 | 1 629 | 53,9% | 70 | 2,3% |
| Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité | 5 321 | 2 968 | 55,8% | 111 | 2,1% |
| Architectes | 2 909 | 1 477 | 50,8% | 236 | 8,1% |
| Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres) | 7 952 | 5 278 | 66,4% | 183 | 2,3% |
| Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique | 10 523 | 4 220 | 40,1% | 391 | 3,7% |
| Ingénieurs et cadres technico-commerciaux | 13 702 | 7 754 | 56,6% | 170 | 1,2% |
| Cadres des magasins de vente du commerce de détail | 1 167 | 520 | 44,5% | 92 | 7,9% |
| Agents immobiliers, syndics | 10 044 | 6 600 | 65,7% | 306 | 3,1% |
| Cadres de la banque | 2 179 | 854 | 39,2% | 35 | 1,6% |
| Cadres des assurances | 1 625 | 750 | 46,1% | 22 | 1,3% |
| Cadres des transports | 427 | 224 | 52,5% | 9 | 2,2% |

projets de recrutement par métier (2)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficiles | Recrut. saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|---|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Personnels navigants de l'aviation (techniques et commerciaux) | 707 | 414 | 58,6% | 357 | 50,5% |
| Ingénieurs et cadres logistique, planning et ordonnancement | 1 232 | 595 | 48,3% | 53 | 4,3% |
| Assistants de communication | 5 229 | 1 470 | 28,1% | 1 433 | 27,4% |
| Interprètes, traducteurs | 680 | 289 | 42,5% | 149 | 21,9% |
| Cadres de la communication | 1 863 | 645 | 34,6% | 150 | 8,0% |
| Cadres et techniciens de la documentation | 978 | 215 | 22,0% | 141 | 14,4% |
| Journalistes et cadres de l'édition | 1 447 | 313 | 21,7% | 324 | 22,4% |
| Professionnels des spectacles | 28 516 | 3 358 | 11,8% | 14 141 | 49,6% |
| Photographes | 708 | 349 | 49,3% | 494 | 69,8% |
| Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs, créateurs supports... | 7 159 | 2 597 | 36,3% | 1 417 | 19,8% |
| Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art) | 65 290 | 4 255 | 6,5% | 29 964 | 45,9% |
| Écrivains | 73 | 23 | 31,2% | 19 | 26,6% |
| Artistes plasticiens | 234 | 41 | 17,5% | 144 | 61,6% |
| Médecins | 6 375 | 4 763 | 74,7% | 224 | 3,5% |
| Dentistes | 1 365 | 1 028 | 75,3% | 56 | 4,1% |
| Vétérinaires | 1 849 | 1 511 | 81,7% | 342 | 18,5% |
| Pharmaciens | 3 680 | 2 501 | 68,0% | 888 | 24,1% |
| Professeurs des écoles | 1 116 | 491 | 44,0% | 146 | 13,1% |
| Professeurs du secondaire | 5 672 | 2 766 | 48,8% | 1 118 | 19,7% |
| Directeurs d'établissement scolaire et inspecteurs | 58 | 22 | 37,7% | 0 | 0,0% |
| Professeurs du supérieur | 2 533 | 517 | 20,4% | 390 | 15,4% |
| Cadres hôtellerie et restauration (y.c. étab. de restauration collective) | 2 819 | 1 472 | 52,2% | 617 | 21,9% |
| Ensemble "Fonctions d'encadrement" | 302 856 | 126 167 | 41,7% | 56 164 | 18,5% |

projets de recrutement par métier (3)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficiles | Recrut. saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|---|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Techniciens sces administratifs, juridiques, du personnel (y.c. clerks) | 3 388 | 1 612 | 47,6% | 202 | 6,0% |
| Techniciens des services comptables et financiers | 5 591 | 3 176 | 56,8% | 209 | 3,7% |
| Secrétaires de direction | 4 662 | 1 818 | 39,0% | 291 | 6,2% |
| Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales) | 34 559 | 12 592 | 36,4% | 3 713 | 10,7% |
| Employés de la comptabilité | 18 733 | 7 826 | 41,8% | 1 206 | 6,4% |
| Employés et opérateurs en informatique | 9 382 | 5 459 | 58,2% | 383 | 4,1% |
| Agents d'accueil et d'information, standardistes | 31 783 | 10 117 | 31,8% | 13 304 | 41,9% |
| Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes...) | 32 301 | 9 546 | 29,6% | 5 563 | 17,2% |
| Techniciens d'études et développ. informatique (y.c. webmasters) | 14 581 | 8 061 | 55,3% | 637 | 4,4% |
| Techniciens production et exploitation de systèmes d'information | 11 495 | 7 064 | 61,5% | 316 | 2,8% |
| Ensemble "Fonctions administratives" | 166 475 | 67 271 | 40,4% | 25 824 | 15,5% |
| Exploitants d'équipements sportifs et culturels | 83 | 33 | 39,8% | 33 | 39,8% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) | 88 767 | 33 530 | 37,8% | 60 322 | 68,0% |
| Sportifs et animateurs sportifs (encadrants) | 24 131 | 11 084 | 45,9% | 16 096 | 66,7% |
| Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école) | 15 868 | 8 139 | 51,3% | 3 278 | 20,7% |
| Professionnels action sociale (assistants sociaux...) | 8 233 | 3 805 | 46,2% | 925 | 11,2% |
| Professionnels de l'orientation | 2 104 | 659 | 31,3% | 170 | 8,1% |
| Educateurs spécialisés (y compris EJE) | 20 682 | 9 881 | 47,8% | 3 130 | 15,1% |
| Surveillants d'établissements scolaires (y.c. AVS et aides éducateurs) | 15 327 | 4 322 | 28,2% | 1 354 | 8,8% |
| Techniciens médicaux et préparateurs | 7 056 | 3 992 | 56,6% | 940 | 13,3% |
| Spécialistes de l'appareillage médical | 3 405 | 2 363 | 69,4% | 267 | 7,9% |
| Autres professionnels paramédicaux (masseurs-kinésithérapeutes...) | 7 575 | 5 199 | 68,6% | 632 | 8,3% |
| Psychologues, psychothérapeutes | 1 961 | 609 | 31,0% | 98 | 5,0% |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) | 71 618 | 39 162 | 54,7% | 13 786 | 19,2% |
| Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices | 31 620 | 16 072 | 50,8% | 3 343 | 10,6% |
| Sages-femmes | 381 | 157 | 41,1% | 64 | 16,8% |
| Ensemble "Fonctions sociales et médico-sociales" | 298 813 | 139 006 | 46,5% | 104 438 | 35,0% |

projets de recrutement par métier (4)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficiles | Recrut. saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|---|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Maîtrise des magasins, marchandiseurs | 3 632 | 1 670 | 46,0% | 770 | 21,2% |
| Professions intermédiaires commerciales (acheteurs non cadres) | 1 882 | 999 | 53,1% | 56 | 3,0% |
| Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise) | 31 966 | 17 577 | 55,0% | 1 414 | 4,4% |
| Représentants auprès des particuliers (y.c. agents immobiliers non cadres) | 7 638 | 5 258 | 68,8% | 483 | 6,3% |
| Vendeurs en produits alimentaires | 27 241 | 11 784 | 43,3% | 13 108 | 48,1% |
| Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs, culture | 34 965 | 14 487 | 41,4% | 17 717 | 50,7% |
| Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage | 10 092 | 3 875 | 38,4% | 2 930 | 29,0% |
| Vendeurs en gros de matériel et équipements | 1 563 | 804 | 51,4% | 215 | 13,8% |
| Vendeurs généralistes | 12 164 | 4 035 | 33,2% | 5 899 | 48,5% |
| Télévendeurs | 14 748 | 10 020 | 67,9% | 2 234 | 15,1% |
| Employés de libre-service | 70 000 | 21 441 | 30,6% | 26 605 | 38,0% |
| Caissiers (y compris pompistes...) | 35 210 | 7 714 | 21,9% | 15 575 | 44,2% |
| Employés de l'hôtellerie | 45 754 | 25 216 | 55,1% | 32 073 | 70,1% |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis) | 97 919 | 52 105 | 53,2% | 62 710 | 64,0% |
| Maîtres d'hôtel, sommeliers | 3 079 | 1 934 | 62,8% | 1 273 | 41,3% |
| Maîtrise de l'hôtellerie, management du personnel d'étage | 2 406 | 1 175 | 48,8% | 1 417 | 58,9% |
| Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA) | 12 600 | 7 414 | 58,8% | 2 968 | 23,6% |
| Bouchers | 4 877 | 3 594 | 73,7% | 876 | 18,0% |
| Charcutiers, traiteurs | 1 542 | 1 062 | 68,9% | 317 | 20,6% |
| Boulangers, pâtisseries | 8 468 | 6 165 | 72,8% | 1 837 | 21,7% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 93 932 | 45 178 | 48,1% | 36 625 | 39,0% |
| Cuisiniers | 49 803 | 31 755 | 63,8% | 26 627 | 53,5% |

projets de recrutement par métier (5)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficiles | Recrut. saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|---|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Chefs cuisiniers | 8 107 | 5 791 | 71,4% | 3 455 | 42,6% |
| Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes | 18 957 | 12 992 | 68,5% | 3 826 | 20,2% |
| Employés de maison et personnels de ménage | 30 546 | 19 701 | 64,5% | 7 839 | 25,7% |
| Aides à domicile et aides ménagères | 76 370 | 62 176 | 81,4% | 14 625 | 19,1% |
| Assistantes maternelles | 15 104 | 10 568 | 70,0% | 945 | 6,3% |
| Concierges, gardiens d'immeubles | 1 804 | 598 | 33,2% | 664 | 36,8% |
| Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés | 38 559 | 18 637 | 48,3% | 8 365 | 21,7% |
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) | 112 793 | 48 934 | 43,4% | 25 855 | 22,9% |
| Agents de services hospitaliers | 24 410 | 8 196 | 33,6% | 6 300 | 25,8% |
| Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets | 15 091 | 5 095 | 33,8% | 4 691 | 31,1% |
| Employés de la banque et des assurances | 18 025 | 4 834 | 26,8% | 607 | 3,4% |
| Techniciens de la banque, gestionnaires de patrimoine | 8 206 | 3 392 | 41,3% | 936 | 11,4% |
| Techniciens des assurances | 3 152 | 1 510 | 47,9% | 149 | 4,7% |
| Agents d'exploitation des transports (personnels sédentaires) | 3 007 | 1 895 | 63,0% | 377 | 12,5% |
| Contrôleurs des transports (personnels roulants) | 104 | 50 | 48,2% | 14 | 13,9% |
| Responsables logistiques (non cadres) | 3 080 | 1 577 | 51,2% | 423 | 13,7% |
| Agents et hôtesses d'accompagnement | 6 165 | 1 865 | 30,3% | 4 723 | 76,6% |
| Agents administratifs des transports de marchandises | 1 408 | 700 | 49,7% | 176 | 12,5% |
| Employés des transports et du tourisme | 7 335 | 2 715 | 37,0% | 4 821 | 65,7% |
| Techniciens des transports et du tourisme | 1 090 | 445 | 40,8% | 259 | 23,7% |
| Employés services divers (jeux de hasard, parcs de loisir, sces funéraires) | 10 810 | 4 224 | 39,1% | 5 997 | 55,5% |
| Ensemble "Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres)" | 975 605 | 491 157 | 50,3% | 348 774 | 35,7% |

projets de recrutement par métier (6)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficiles | Recrut. saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|--|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Techniciens en électricité et en électronique | 4 991 | 3 179 | 63,7% | 206 | 4,1% |
| Dessinateurs en électricité et en électronique | 784 | 626 | 79,9% | 35 | 4,5% |
| Agents de maîtrise en fabrication de matériel électrique, électronique | 588 | 216 | 36,8% | 83 | 14,2% |
| Techniciens en mécanique et travail des métaux | 3 472 | 2 586 | 74,5% | 95 | 2,7% |
| Dessinateurs en mécanique et travail des métaux | 2 498 | 1 885 | 75,5% | 80 | 3,2% |
| Agents de maîtrise et assimilés en mécanique et travail des métaux | 630 | 431 | 68,4% | 12 | 1,9% |
| Techniciens des industries de process (production, R&D, contrôle qualité...) | 5 670 | 3 387 | 59,7% | 336 | 5,9% |
| Agents de maîtrise et assimilés des industries de process | 1 278 | 780 | 61,0% | 58 | 4,6% |
| Techniciens, agents de maîtrise matériaux souples, bois, industries graphiques | 535 | 345 | 64,6% | 17 | 3,2% |
| Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement | 20 958 | 14 298 | 68,2% | 1 416 | 6,8% |
| Techniciens experts (inspecteurs de conformité...) | 1 084 | 776 | 71,6% | 11 | 1,0% |
| Agents de maîtrise en entretien | 1 482 | 830 | 56,0% | 327 | 22,0% |
| Géomètres | 1 857 | 1 581 | 85,1% | 36 | 1,9% |
| Techniciens et chargés d'études du BTP | 8 671 | 5 829 | 67,2% | 281 | 3,2% |
| Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics | 4 069 | 2 978 | 73,2% | 159 | 3,9% |
| Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) | 9 329 | 6 879 | 73,7% | 220 | 2,4% |
| Ensemble "Autres techniciens et employés" | 67 895 | 46 606 | 68,6% | 3 373 | 5,0% |

projets de recrutement par métier (7)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficiles | Recrut. saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|---|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction | 13 275 | 8 361 | 63,0% | 1 505 | 11,3% |
| Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés) | 21 014 | 14 593 | 69,4% | 2 854 | 13,6% |
| Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés | 841 | 612 | 72,7% | 66 | 7,8% |
| Charpentiers (métal) | 897 | 713 | 79,5% | 81 | 9,0% |
| Charpentiers (bois) | 2 180 | 1 795 | 82,3% | 206 | 9,5% |
| Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés | 8 361 | 7 092 | 84,8% | 636 | 7,6% |
| Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction | 10 006 | 5 136 | 51,3% | 1 586 | 15,9% |
| Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment | 23 176 | 14 625 | 63,1% | 3 986 | 17,2% |
| Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment | 8 797 | 5 457 | 62,0% | 1 271 | 14,5% |
| Électriciens du bâtiment (ouvriers qualifiés) | 11 474 | 8 047 | 70,1% | 1 091 | 9,5% |
| Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés) | 13 535 | 10 718 | 79,2% | 756 | 5,6% |
| Menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation | 12 573 | 9 476 | 75,4% | 1 129 | 9,0% |
| Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...) | 24 632 | 15 313 | 62,2% | 3 594 | 14,6% |
| Conducteurs d'engins du BTP et d'engins de levage | 7 109 | 4 854 | 68,3% | 975 | 13,7% |
| Ensemble "Ouvriers de la construction et du bâtiment" | 157 870 | 106 792 | 67,6% | 19 738 | 12,5% |

projets de recrutement par métier (8)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficiles | Recrut. saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|--|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (câbleurs, bobiniers...) | 9 043 | 5 276 | 58,3% | 576 | 6,4% |
| Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique (monteurs, câbleurs...) | 5 592 | 2 621 | 46,9% | 562 | 10,1% |
| Régleurs qualifiés | 1 186 | 1 006 | 84,8% | 12 | 1,0% |
| Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (moulistes, usineurs...) | 7 028 | 5 386 | 76,6% | 396 | 5,6% |
| Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons qualifiés | 7 269 | 5 775 | 79,4% | 414 | 5,7% |
| Tuyauteurs | 1 205 | 945 | 78,4% | 154 | 12,8% |
| Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal | 10 042 | 5 054 | 50,3% | 1 165 | 11,6% |
| Soudeurs qualifiés | 6 662 | 5 133 | 77,0% | 556 | 8,4% |
| Monteurs, ajusteurs, contrôleurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique | 6 768 | 3 856 | 57,0% | 614 | 9,1% |
| Agents qualifiés du traitement thermique et des surfaces | 914 | 734 | 80,3% | 86 | 9,4% |
| Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparateurs) | 17 268 | 10 596 | 61,4% | 1 446 | 8,4% |
| Carrossiers automobiles | 4 632 | 3 985 | 86,0% | 88 | 1,9% |
| Mécaniciens et électroniciens de véhicules | 13 535 | 10 950 | 80,9% | 742 | 5,5% |
| Pilotes d'installations lourdes des industries de transformation | 1 013 | 623 | 61,4% | 57 | 5,7% |
| Ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques | 4 086 | 2 342 | 57,3% | 395 | 9,7% |
| Ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors viandes) | 8 303 | 4 344 | 52,3% | 3 408 | 41,0% |
| Ouvriers qualif. en métallurgie, verre, céramique, matériaux construction, énergie | 2 236 | 1 033 | 46,2% | 293 | 13,1% |
| Ouvriers qualif. industries lourdes du bois et fabrication de papier-carton | 900 | 616 | 68,5% | 120 | 13,4% |
| Agents qualifiés de laboratoire (techniciens, ouvriers) | 2 817 | 1 237 | 43,9% | 567 | 20,1% |
| Autres ouvriers qualif. de type industriel (prépa. matières & prod. industriels...) | 2 444 | 1 458 | 59,7% | 291 | 11,9% |

projets de recrutement par métier (9)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficiles | Recrut. saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|---|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Ouvriers qualifiés divers de type artisanal (reliure, gravure, métallerie d'art...) | 932 | 639 | 68,5% | 167 | 18,0% |
| Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires | 30 375 | 16 986 | 55,9% | 16 348 | 53,8% |
| Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques | 8 957 | 3 791 | 42,3% | 1 382 | 15,4% |
| Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile, du cuir (y.c. blanchisserie indust.) | 1 978 | 1 332 | 67,4% | 385 | 19,4% |
| Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir | 1 271 | 920 | 72,4% | 66 | 5,2% |
| Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir (y compris blanchisserie industrielle) | 8 500 | 3 777 | 44,4% | 2 527 | 29,7% |
| Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement | 2 192 | 1 630 | 74,4% | 249 | 11,4% |
| Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement | 2 985 | 1 687 | 56,5% | 466 | 15,6% |
| Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques | 1 228 | 653 | 53,1% | 103 | 8,4% |
| Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique | 12 009 | 9 249 | 77,0% | 872 | 7,3% |
| Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique | 4 822 | 3 690 | 76,5% | 289 | 6,0% |
| Mainteniciens en biens électrodomestiques | 803 | 506 | 63,1% | 34 | 4,2% |
| Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment | 8 862 | 4 068 | 45,9% | 2 341 | 26,4% |
| Ouvriers non qualif. en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction | 2 782 | 1 262 | 45,4% | 328 | 11,8% |
| Ouvriers non qualifiés du papier-carton et du bois | 1 864 | 809 | 43,4% | 421 | 22,6% |
| Autres ouvriers non qualif. de type industriel (prépa. matières & prod. industriels...) | 10 432 | 3 670 | 35,2% | 3 153 | 30,2% |
| Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition | 2 053 | 539 | 26,3% | 274 | 13,3% |
| Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal (reliure, gravure, métallerie d'art...) | 1 649 | 871 | 52,9% | 345 | 20,9% |
| Ensemble "Ouvriers des secteurs de l'industrie" | 216 636 | 129 049 | 59,6% | 41 691 | 19,2% |

projets de recrutement par métier (10)

| | Recrut. déclarés | Recrut. difficiles | % Recrut. difficiles | Recrut. saisonniers | % Recrut. saisonniers |
|--|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Conducteurs sur rails et d'engins de traction (y.c. remontées mécaniques) | 4 034 | 1 553 | 38,5% | 2 418 | 59,9% |
| Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers | 8 515 | 5 273 | 61,9% | 5 991 | 70,4% |
| Conducteurs et livreurs sur courte distance | 27 887 | 17 841 | 64,0% | 5 709 | 20,5% |
| Conducteurs routiers et grands routiers | 42 861 | 32 703 | 76,3% | 6 776 | 15,8% |
| Conducteurs de transport en commun sur route | 15 994 | 10 752 | 67,2% | 3 006 | 18,8% |
| Conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances...) | 16 191 | 10 402 | 64,2% | 3 382 | 20,9% |
| Responsables de magasinage, de tri, de manutention | 2 685 | 1 160 | 43,2% | 530 | 19,7% |
| Ouvriers qualif. magasinage et manutention (caristes, préparateurs commandes...) | 21 823 | 11 506 | 52,7% | 6 590 | 30,2% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 71 828 | 27 183 | 37,8% | 30 567 | 42,6% |
| Pêcheurs, aquaculteurs salariés | 3 264 | 2 051 | 62,8% | 2 875 | 88,1% |
| Marins salariés, matelots de la navigation fluviale | 2 349 | 715 | 30,5% | 1 904 | 81,0% |
| Cadres et maîtres d'équipage de la marine | 492 | 165 | 33,5% | 342 | 69,6% |
| Jardiniers salariés, paysagistes | 31 086 | 12 316 | 39,6% | 11 503 | 37,0% |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 74 955 | 35 014 | 46,7% | 62 561 | 83,5% |
| Éleveurs salariés | 10 191 | 5 216 | 51,2% | 5 423 | 53,2% |
| Bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers | 3 979 | 2 398 | 60,3% | 1 434 | 36,0% |
| Maraîchers, horticulteurs salariés | 23 240 | 11 513 | 49,5% | 20 715 | 89,1% |
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 141 381 | 54 061 | 38,2% | 136 606 | 96,6% |
| Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles | 3 808 | 2 171 | 57,0% | 854 | 22,4% |
| Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture | 510 | 274 | 53,6% | 85 | 16,6% |
| Ensemble "Autres métiers" | 507 073 | 244 266 | 48,2% | 309 273 | 61,0% |
| Ensemble des métiers | 2 693 224 | 1 350 313 | 50,1% | 909 274 | 33,8% |

Les résultats de l'enquête complémentaire

Enquête complémentaire - Avant-propos

Cette section du rapport présente les résultats de la vague 2019 de l'enquête complémentaire à l'enquête "Besoins en main-d'œuvre" (BMO) réalisée pour la France entière (ensemble des 18 régions selon la définition de Pôle emploi).

Menée pour la sixième année consécutive, cette enquête complémentaire porte sur un échantillon téléphonique de près de 20 000 établissements représentatif du champ de l'enquête habituelle.

Cette enquête poursuit deux objectifs :

- Recueillir les réponses à l'enquête principale ; ces réponses ont été intégrées à celles obtenues par voie postale et exploitées dans la précédente section du rapport.*
- Compléter ces réponses par un ensemble de questions supplémentaires visant à comprendre la nature des difficultés de recrutement, les raisons de ne pas embaucher, l'image de Pôle emploi auprès de ses "clients potentiels"...*

Les réponses obtenues dans le cadre de ce volet de l'enquête ont fait l'objet d'un redressement spécifique pour être calées sur les 2 380 199 établissements constituant le champ de l'enquête principale.

Dans cette enquête complémentaire, des questions différentes ont été posées aux établissements ayant l'intention d'embaucher cette année, et à ceux n'envisageant pas de recruter. Enfin, quelques questions sur les perspectives en termes de compétences ont été posées à tous. Les résultats présentés ci-après respectent cette structuration.

I - Les réponses des établissements potentiellement recruteurs en 2019

I.1. Les principales difficultés de recrutement pour 2019 envisagées par les employeurs : des candidats au profil inadéquat ou en nombre insuffisant

- ✓ La grande majorité des difficultés évoquées par les employeurs pour 2019, concernent une pénurie de candidats (79%) et des candidats au profil inadéquat (77%).
- ✓ Plus du tiers (36%) de ces recruteurs évoquent des difficultés liées aux conditions de travail

Vous avez déclaré envisager des difficultés à l'embauche pour au moins l'un de vos projets de recrutement en 2019.

Quels types de difficultés de recrutement pensez-vous rencontrer ? (plusieurs réponses possibles)

Base : Etablissements potentiellement recruteurs, qui pensent rencontrer des difficultés d'embauche (2 646)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------------|-------------------|------|------|------|-------------|
| Pénurie de candidats | | 73,2 | 74,0 | 80,2 | 83,0 | 78,9 |
| Candidats au profil inadéquat (manque d'expérience, de diplôme, de | | 81,7 | 81,9 | 81,3 | 77,6 | 76,5 |
| Difficultés liées à la nature du poste proposé (distance, horaires, pénibilité, | | 51,6 | 53,9 | 52,5 | 50,6 | 35,4 |
| Difficultés liées à un manque de moyens financiers (budget, charges | | 32,6 | 29,3 | 25,7 | 25,4 | 17,6 |
| Difficultés d'accès au lieu de travail (problèmes de transport) | <i>sans objet</i> | <i>sans objet</i> | | 16,0 | 15,7 | 14,6 |
| Difficultés liées à un déficit d'image (de l'entreprise, du secteur, du métier | | 20,4 | 20,0 | 17,8 | 19,7 | 14,6 |
| Difficultés liées à vos procédures internes de recrutement (disponibilité, trop | | 12,4 | 14,7 | 13,8 | 12,3 | 7,0 |
| Autres | | 2,3 | 0,8 | 0,4 | 0,3 | 0,8 |

1.2-a). Le recours à des intermédiaires spécialisés et la formation au cœur de la résolution des problèmes de recrutement liés aux candidats

- ✓ Pour les employeurs, le recours à Pôle emploi reste la première solution pour faire face aux difficultés d'embauche liées aux candidats (50%). Les autres intermédiaires spécialisés sont un recours également utilisé par les employeurs (38%), en troisième solution.
- ✓ La formation est la deuxième solution utilisée pour pallier aux difficultés d'embauche. La formation de candidats venant de l'extérieur (43%) est privilégiée à celle des salariés déjà présents dans l'entreprise (28%).
- ✓ Rendre l'offre plus attractive est placé en quatrième solution (33%)

Pour résoudre vos difficultés liées aux candidats (profils inadéquats et/ou pénurie), je vais vous proposer des possibilités, pouvez-vous me dire pour chacune d'entre elles si ce sont des solutions envisageables et si oui : en priorité ou de manière secondaire ?

(plusieurs réponses possibles)

Base : Etablissements potentiellement recruteurs, qui pensent rencontrer des difficultés d'embauche (2 542)

| | (%) | 2019 |
|--|-----|------|
| Faire appel à Pôle emploi | | 49,5 |
| Former des candidats venant de l'extérieur | | 43,0 |
| Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement, missions locales, centre de formation, écoles) | | 37,8 |
| Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail (horaires, salaires, avantages) | | 32,6 |
| Former des salariés déjà présents dans l'entreprise | | 27,7 |
| Faire appel à des profils différents de candidats (personnes de l'étranger, personnes retraitées, personnel non diplômé) | | 21,0 |
| Recourir à d'autres types de contrats (intérim, apprentissage, alternance, stagiaires, contrats de qualification) | | 20,0 |
| proposer aux salariés déjà présents de travailler plus (heures supplémentaires) | | 18,7 |
| Embaucher moins, différer une partie de vos embauches | | 7,7 |
| Sous-traiter une partie de votre activité, délocaliser | | 5,6 |
| Autres | | 1,6 |

1.2-b). Le recours à des intermédiaires spécialisés et la formation au cœur de la résolution des problèmes de recrutement liés à la nature du poste

- ✓ Pour les employeurs, le recours à Pôle emploi reste la première solution pour faire face aux difficultés d'embauche liées aux postes (47%). Les autres intermédiaires spécialisés sont un recours également utilisé par les employeurs (34%), en quatrième solution.
- ✓ La formation est la deuxième solution utilisée pour pallier aux difficultés d'embauche. La formation de candidats venant de l'extérieur (44%) est privilégiée à celle des salariés déjà présents dans l'entreprise (35%).
- ✓ Rendre l'offre plus attractive est placé en cinquième solution (34%)

Pour résoudre vos difficultés liées à la nature du poste, je vais vous proposer des possibilités, pouvez-vous me dire pour chacune d'entre elles si ce sont des solutions envisageables et si oui : en priorité ou de manière secondaire ?

(plusieurs réponses possibles : 1-Oui en priorité (sûr)/2-oui de manière secondaire (plus tard peut-être)/3-non)

Base : Etablissements potentiellement recruteurs, qui pensent rencontrer des difficultés d'embauche (1 264)

| | (%) | 2019 |
|--|-----|------|
| Faire appel à Pôle emploi | | 46,7 |
| Former des candidats venant de l'extérieur | | 43,6 |
| Former des salariés déjà présents dans l'entreprise | | 35,3 |
| Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement, missions locales, centre de formation, écoles) | | 34,3 |
| Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail (horaires, salaires, avantages) | | 34,1 |
| Faire appel à des profils différents de candidats (personnes de l'étranger, personnes retraitées, personnel non diplômé) | | 23,6 |
| proposer aux salariés déjà présents de travailler plus (heures supplémentaires) | | 22,9 |
| Recourir à d'autres types de contrats (intérim, apprentissage, alternance, stagiaires, contrats de qualification) | | 22,4 |
| Embaucher moins, différer une partie de vos embauches | | 9,1 |
| Sous-traiter une partie de votre activité, délocaliser | | 6,1 |
| Autres | | 0,9 |

1.2-c). Le recours à des intermédiaires spécialisés, la formation et une offre plus attractive au cœur de la résolution des problèmes de recrutement liés aux procédures internes/manque de moyens

- ✓ Pour les employeurs, le recours à Pôle emploi reste la première solution pour faire face aux difficultés d'embauche liées aux procédures internes/manque de moyens (43%). Les autres intermédiaires spécialisés sont un recours également utilisé par les employeurs (32%).
- ✓ La formation est la deuxième solution utilisée pour pallier aux difficultés d'embauche. La formation de candidats déjà présents dans l'entreprise (35%) est privilégiée à celle des salariés venant de l'extérieur (33%).
- ✓ Rendre l'offre plus attractive arrive en troisième position (34%)

Pour résoudre vos difficultés liées à vos procédures internes et/ou manque de moyens, je vais vous proposer des possibilités, pouvez-vous me dire pour chacune d'entre elles si ce sont des solutions envisageables et si oui : en priorité ou de manière secondaire ?

(plusieurs réponses possibles : 1-Oui en priorité (sûr)/2-oui de manière secondaire (plus tard peut-être)/3-non)

Base : Etablissements potentiellement recruteurs, qui pensent rencontrer des difficultés d'embauche (588)

| | (%) | 2019 |
|--|-----|------|
| Faire appel à Pôle emploi | | 43,2 |
| Former des salariés déjà présents dans l'entreprise | | 34,6 |
| Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail (horaires, salaires, avantages) | | 34,3 |
| Former des candidats venant de l'extérieur | | 32,6 |
| Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement, missions locales, centre de formation, écoles) | | 31,9 |
| Faire appel à des profils différents de candidats (personnes de l'étranger, personnes retraitées, personnel non diplômé) | | 22,3 |
| proposer aux salariés déjà présents de travailler plus (heures supplémentaires) | | 21,4 |
| Recourir à d'autres types de contrats (intérim, apprentissage, alternance, stagiaires, contrats de qualification) | | 17,1 |
| Embaucher moins, différer une partie de vos embauches | | 14,1 |
| Sous-traiter une partie de votre activité, délocaliser | | 5,7 |
| Autres | | 1,0 |

1.3. Une proportion toujours plus importante de CDI en 2019, pour faire face à un surcroît d'activité ou à des départs définitifs

- ✓ Le recours aux CDI augmente à nouveau en 2019 (+3,5 points). Ils sont plus souvent utilisés pour des remplacements à la suite de départs définitifs (41%) et pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel (30%). En cas de départ définitif de salariés, les employeurs recrutent le plus souvent en CDI (69%), c'est également le cas dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle activité (65%).
- ✓ L'utilisation des CDD courts diminue légèrement (35,5%) par rapport à 2018 (36,1%), le motif principal de recrutement en CDD de moins de 6 mois est lié à un surcroît d'activité ponctuel (60%). Pour faire face à des absences ponctuelles ou un surcroît d'activité ponctuel, les employeurs privilégient les CDD de moins de 6 mois (respectivement 55% et 48%).
- ✓ En 2019, la part de CDD longs hors CDI diminue (19,4% contre 22,2% en 2018), ce type de contrat est le plus souvent proposé pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel (48,6%).

Quels sont les motifs de recrutement par type de contrat ?

Base : Etablissements potentiellement recruteurs (5 055)

| | 2019 | dont (% en ligne): | | | | Rappel 2018 |
|-------------------------------------|------|-------------------------------|---|---|---|-------------|
| | | Suite à une nouvelle activité | Pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés | Pour des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés | Pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel | |
| (% des projets totaux) | | | | | | |
| Contrats de moins de 6 mois | 35,5 | 11,1 | 11,6 | 17,6 | 59,7 | 36,1 |
| Contrats de 6 mois ou plus hors CDI | 19,4 | 12,3 | 21,7 | 17,4 | 48,6 | 22,2 |
| Contrats en CDI | 45,2 | 25,4 | 40,9 | 3,8 | 29,9 | 41,7 |

| | Suite à une nouvelle activité | Pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés | Pour des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés | Pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel |
|-------------------------------------|-------------------------------|---|---|---|
| (% des projets totaux) | | | | |
| 2019 | 17,8 | 26,8 | 11,3 | 44,1 |
| dont (% en colonne): | | | | |
| Contrats de moins de 6 mois | 22,1 | 15,3 | 55,1 | 48,0 |
| Contrats de 6 mois ou plus hors CDI | 13,4 | 15,7 | 29,8 | 21,3 |
| Contrats en CDI | 64,5 | 69,0 | 15,1 | 30,7 |
| Rappel 2018 | 15,2 | 23,9 | 12,6 | 48,4 |

I.4. Périodes de recrutement : les employeurs ont une vision surtout sur les premiers mois de l'année

- ✓ Parmi les établissements potentiellement recruteurs en 2019, près des deux tiers (62,2%) envisagent de recruter au cours du 1^{er} trimestre, et plus du quart (26,6%) au 2^{ème} trimestre.
- ✓ Ils sont très peu nombreux à anticiper sur leurs recrutement au-delà de 9 mois : seulement 2,1% des 5 055 recruteurs potentiels interrogés déclarent envisager des recrutements au 4^{ème} trimestre.

À partir de quelle période envisagez-vous principalement de recruter en 2019 ?

(plusieurs réponses possibles)

Base : Etablissements potentiellement recruteurs (5 055)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------------|-----|------|------|------|------|-------------|
| Dès le 1er trimestre | | 56,2 | 55,7 | 56,1 | 60,1 | 62,2 |
| A partir du 2ème trimestre | | 38,5 | 29,4 | 31,1 | 27,4 | 26,6 |
| A partir du 3ème trimestre | | 27,8 | 12,4 | 10,1 | 10,3 | 9,1 |
| Pas avant le 4ème trimestre | | 12,4 | 2,4 | 2,7 | 2,2 | 2,1 |

1.5. Le recrutement en contrat alternance enregistre une légère hausse

- ✓ La proportion d'établissements prévoyant de recruter en alternance poursuit sa progression (25,4% en 2019, contre 22,8% en 2018, 20,7% en 2017 et 19% en 2016)

Envisagez-vous de recruter en 2019 au moins un poste en contrat d'alternance ?

Base : Etablissements potentiellement recruteurs (5 055)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------|-----|------|------|------|------|-------------|
| Oui | | 19,8 | 19,0 | 20,7 | 22,8 | 25,4 |
| Non | | 75,2 | 77,3 | 73,5 | 71,7 | 69,5 |
| Ne sait pas | | 5,0 | 3,7 | 5,7 | 5,5 | 5,1 |

1.6. Non recours à l'alternance : inadéquation avec les profils recherchés et difficultés organisationnelles

- ✓ Les raisons pour lesquelles les employeurs n'ont pas recours à l'alternance sont liées au type de contrat qui ne correspond pas au profil recherché (63% des cas) ou aux difficultés organisationnelles (45%).
- ✓ 14% des employeurs n'ont pas connaissance du dispositif.

Pour quelle(s) raison(s) ne pensez-vous pas avoir recours à des contrats en alternance en 2019 ?

Base : Etablissements potentiellement recruteurs qui n'envisagent pas de recruter en alternance (3 576)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------------|------|------|------|------|-------------|
| Ce type de contrat ne correspond pas au profil recherché (niveau d'étude, nature du poste, secteur d'activité) | | 68,6 | 67,0 | 69,4 | 67,7 | 62,6 |
| Difficultés organisationnelles liées aux procédures | | 43,7 | 47,4 | 47,1 | 48,2 | 45,2 |
| Méconnaissance du dispositif | | 15,2 | 18,1 | 17,5 | 17,2 | 14,0 |
| Le poste est déjà pourvu | sans objet | | 5,4 | 3,3 | 3,9 | 5,3 |
| Autres | | 12,7 | 4,1 | 4,0 | 1,2 | 3,5 |

1.7. Les recruteurs comptent sur Pôle emploi

- ✓ 66% des établissements potentiellement recruteurs envisagent de faire appel aux services de Pôle emploi pour pourvoir leurs postes. Cette proportion est stable cette année (66% en 2018)

Envisagez-vous de recruter par l'intermédiaire de Pôle emploi ?

Base : Etablissements potentiellement recruteurs (5 055)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----|-----|------|------|------|------|------|
| Oui | | 67,1 | 63,8 | 65,2 | 66,4 | 66,2 |
| Non | | 32,9 | 36,2 | 34,8 | 33,6 | 33,8 |

1.8. Lorsqu'ils ont recours à Pôle emploi, les employeurs le font dès le départ

- ✓ La majorité des employeurs fait appel à Pôle emploi dès le départ, de manière non exclusive (50% des cas) ou exclusive (30%).

A quel moment pensez-vous faire appel à Pôle emploi pour vous aider dans vos recrutements ?

Base : Etablissements potentiellement recruteurs et envisageant de faire appel à Pôle emploi (3 387)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-----|------|------|------|------|------------|
| Dès le départ, en association avec d'autres modes de recrutement | | 39,0 | 40,5 | 44,1 | 45,8 | 49,5 |
| Dès le départ, en priorité, vous comptez exclusivement sur Pôle emploi pour recruter | | 39,4 | 34,9 | 34,3 | 34,2 | 29,6 |
| Dans un second temps après avoir fait appel à d'autres intermédiaires ou utilisé d'autres moyens | | 11,7 | 12,3 | 11,3 | 10,4 | 20,9 |
| En dernier recours, si aucun autre moyen n'a fonctionné / seulement si vous rencontrez des difficultés à recruter | | 9,9 | 12,3 | 10,3 | 9,6 | sans objet |

1.9. Les avantages offerts par Pôle emploi : la simplicité, la gratuité des services, un grand nombre de candidats

- ✓ Les établissements prêts à recruter par l'intermédiaire de Pôle emploi y voient trois avantages essentiels : le grand nombre de candidats accessibles (75%), la simplicité d'usage (74%), la gratuité du service (74%),.
- ✓ Parmi toutes ces raisons de faire appel à Pôle Emploi, les recruteurs ont également cité en 2019 : la bonne compréhension de leurs besoins (64%), la rapidité de la démarche (53%).
- ✓ Le même classement apparait lorsqu'on la question est posée de manière exclusive (une seule réponse possible)

Quelles raisons vous pousseront à faire appel à Pôle emploi ?

(plusieurs réponses possibles)

Base : Etablissements potentiellement recruteurs et envisageant de faire appel à Pôle emploi (3 387)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-----|------|------|------|------|-------------|
| L'importance de son fichier, le nombre de candidats contactés | | 76,8 | 76,4 | 76,1 | 75,6 | 75,4 |
| Par simplicité (proximité, implication vie locale...) | | 79,8 | 80,7 | 81,4 | 80,8 | 74,3 |
| La gratuité du service | | 74,7 | 75,7 | 75,6 | 75,7 | 74,1 |
| Sa compréhension de vos besoins | | 66,2 | 66,2 | 68,4 | 67,5 | 64,3 |
| La rapidité de la démarche | | 59,7 | 60,1 | 60,9 | 58,6 | 52,5 |
| Une bonne sélection de candidats | | 51,1 | 55,6 | 55,6 | 54,9 | 48,0 |
| Pour bénéficier des mesures d'aide à l'embauche | | 51,0 | 52,5 | 54,9 | 51,9 | 44,6 |
| Autres | | 2,4 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 1,0 |

Parmi ces raisons quelle est selon vous la raison principale / la plus importante pour faire appel à Pôle emploi ?

Base : Etablissements potentiellement recruteurs et envisageant de faire appel à Pôle emploi (3 387)

| | (%) | 2019 |
|---|-----|-------------|
| L'importance de son fichier, le nombre de candidats contactés | | 32,2 |
| Par simplicité (proximité, implication vie locale...) | | 24,6 |
| La gratuité du service | | 14,5 |
| Pour bénéficier des mesures d'aide à l'embauche | | 8,9 |
| Une bonne sélection de candidats | | 6,4 |
| Sa compréhension de vos besoins | | 6,1 |
| La rapidité de la démarche | | 5,9 |
| Autres | | 1,3 |

I.10. Quand on ne fait pas appel à Pôle emploi, c'est le plus souvent parce qu'on utilise d'autres canaux de recrutement ou qu'on a déjà un candidat en vue

- ✓ Les établissements potentiellement recruteurs qui ne prévoient pas de faire appel à Pôle emploi mettent d'abord en avant le recours à d'autres canaux de recrutement (66% des cas) ou l'absence de nécessité (55% d'entre eux déclarent avoir déjà un candidat en vue).
- ✓ Près de la moitié évoque des candidats ne correspondant pas au profil/mal adaptés (46%).
- ✓ Parmi ces répondants, 40% citent le manque d'efficacité ou de rapidité de Pôle emploi.
- ✓ Un candidat déjà en vue est en pole position (33%) lorsqu'on la question est posée de manière exclusive (une seule réponse possible)

Pour quelles raisons ne pensez-vous pas faire appel à Pôle emploi ?

(plusieurs réponses possibles)

Base : Etablissements potentiellement recruteurs et n'envisageant pas de faire appel à Pôle emploi (1 668)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-----|------|------|------|------|------|
| Utilisation d'autres canaux de recrutement (intérim, cabinets de recrutements, réseaux, partenariat avec des écoles...) | | 56,4 | 64,8 | 65,7 | 67,2 | 65,5 |
| Vous avez déjà un candidat en vue, utilisation unique des candidatures spontanées | | 63,6 | 68,6 | 66,3 | 59,5 | 54,9 |
| Les candidats proposés ne sont pas motivés | | | | | 33,9 | |
| Les candidats proposés ne correspondent pas ou sont mal adaptés au profil du poste | | 45,3 | 49,6 | 50,1 | 48,3 | 46,0 |
| Pôle emploi manque d'efficacité ou de rapidité | | 37,7 | 40,9 | 44,6 | 39,4 | 40,2 |
| Autres | | 12,7 | 1,3 | 1,2 | 0,3 | 2,6 |

Parmi ces raisons quelle est selon vous la raison principale / la plus importante pour ne pas faire appel à Pôle emploi ? (une seule raison et NSP possible)

(une seule raison et NSP possible)

Base : Etablissements potentiellement recruteurs et n'envisageant pas de faire appel à Pôle emploi (1 644)

| | (%) | 2019 |
|---|-----|------|
| Vous avez déjà un candidat en vue, utilisation unique des candidatures spontanées | | 33,3 |
| Utilisation d'autres canaux de recrutement (intérim, cabinets de recrutements, réseaux, partenariat avec des écoles...) | | 25,1 |
| Les candidats proposés ne sont pas motivés, ne correspondent pas ou sont mal adaptés au profil du poste | | 24,3 |
| Pôle emploi manque d'efficacité ou de rapidité | | 13,9 |
| Autres | | 3,4 |

I.11. Quand un candidat proposé par Pôle Emploi ne convient pas c'est avant tout un problème de qualification ou de motivation

- ✓ Les établissements potentiellement recruteurs ne envisagent pas de faire appel à Pôle emploi car les candidats ne conviennent pas citent en premier le manque de qualification (63%) et la motivation (57%)
- ✓ Le manque de savoir être est cité en troisième position (41%) et la non disponibilité par près d'un tiers des répondants (31%)

Pour quelles raisons les candidats proposés par Pôle emploi ne vous conviennent pas ?

(plusieurs réponses possibles)

Base : Etablissements potentiellement recruteurs et n'envisageant pas de faire appel à Pôle emploi car les candidats ne conviennent pas (785)

| | (%) | 2019 |
|--|-----|------|
| Ils manquent de qualification (compétences techniques) | | 63,3 |
| Ils ne sont pas motivés | | 57,2 |
| Ils manquent de savoir être (compétences comportementales) | | 41,0 |
| Ils ne sont pas réellement disponibles | | 30,6 |
| Ils habitent trop loin du lieu de travail ou n'ont pas de moyens de locomotion | | 25,9 |
| Pour d'autres raisons que je n'ai pas citées | | 4,0 |

***II - Les réponses des établissements
qui n'envisagent pas de recruter en 2019***

II.1. Lorsqu'ils ne recrutent pas, plus de 8 employeurs sur 10 évoquent des effectifs suffisants

- ✓ Le fait de ne pas avoir de besoins demeure le principal motif pour ne pas recruter (83% des répondants).
- ✓ L'anticipation et les embauches réalisées les années précédentes est le deuxième élément avancé par les établissements non recruteurs (45%), tandis que 42% des employeurs évoquent une conjoncture qui n'est pas favorable. Notons que cette dernière proportion est en hausse (35% en 2018) pour se rapprocher de son niveau de 2017 (44% en 2017).
- ✓ La situation financière de l'entreprise (38%) et la rigidité du droit du travail (33%) sont également citées comme motifs récurrents de non-recrutement. Ces proportions sont en hausse, avec respectivement +3,2 points et +6 points.
- ✓ La difficulté à trouver le candidat adéquat est citée dans 26% des cas.

Pour quelles raisons ne prévoyez-vous pas d'embaucher en 2019 ?

(plusieurs réponses possibles)

Base : Etablissements n'envisageant pas de recruter (14 610)

| (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------------|------|------------|------|-------------|
| Vous n'avez pas de besoin, votre effectif est suffisant | 84,2 | 82,1 | 77,3 | 78,2 | 83,4 |
| Vous avez anticipé et embauché les années passées | 43,4 | 44,8 | 45,5 | 46,4 | 44,9 |
| La conjoncture ne semble guère favorable, le marché est peu porteur | 57,2 | 52,4 | 43,7 | 35,3 | 42,3 |
| Votre situation financière n'est pas assez solide pour embaucher | 50,7 | 47,3 | 38,3 | 34,8 | 38,0 |
| A cause de la rigidité du droit du travail, du manque de flexibilité, des démarches administratives | sans objet | 41,4 | 37,2 | 27,4 | 33,4 |
| Vous avez trop de difficultés à trouver le candidat adéquat | 19,2 | 21,4 | 20,7 | 23,0 | 25,9 |
| Cessation d'activité, départ à la retraite | sans objet | 6,9 | 9,7 | 11,2 | 8,6 |
| Vous envisagez de restructurer votre entreprise | 8,9 | 8,7 | 7,6 | 7,2 | 8,4 |
| Vous envisagez d'externaliser une partie de votre activité | 6,2 | 6,2 | 5,8 | 6,4 | 5,7 |
| Autres | 2,7 | 0,1 | sans objet | 0,1 | 0,5 |

III - Les recrutements effectués en 2018

III.1. Les établissements recruteurs en 2018 ont réussi à pourvoir leurs postes

- ✓ Parmi les 42% d'établissements ayant eu besoin de recruter en 2018, 93% d'entre eux a réussi à recruter tout ou une partie des postes à pourvoir.
- ✓ Pour la grande majorité des établissements ayant recruté (77%), la totalité des postes à pourvoir l'ont été.

Avez-vous eu besoin de recruter cette année et avez-vous cherché à recruter en 2018?

Base : Ensemble des établissements interrogés (19 682)

| | (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----|-----|------|------|-------------|
| Oui | | 43,7 | 45,8 | 42,1 |
| Non | | 56,3 | 54,2 | 57,9 |

Avez-vous réussi à recruter cette année ?

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 (8 368)

| | (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-----|------|------|-------------|
| Oui, j'ai réussi à recruter tous les postes pour lesquels j'ai entrepris des démarches | | 81,7 | 77,9 | 77,1 |
| Oui, j'ai réussi à recruter une partie de mes postes à pourvoir | | 12,4 | 14,7 | 15,8 |
| Non, je n'ai pas réussi à recruter (recrutement toujours en cours) | | 5,9 | 7,5 | 7,1 |

III.2. Les candidatures les plus pertinentes sont issues des réseaux personnels ou professionnels

- ✓ Le réseau personnel ou professionnel est cité comme pourvoyeur de candidatures pertinentes par 38% des établissements recruteurs.
- ✓ Les candidatures spontanées sont citées par 24% des employeurs (contre 19% l'année précédente).

Parmi les moyens suivants, quels sont ceux qui vous apportent les candidatures les plus pertinentes pour vos recrutements ? (2 réponses maximum)

Base : Ensemble des établissements interrogés ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter (8 367)

| | (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-----|------|------|-------------|
| Votre réseau personnel ou professionnel | | 47,7 | 46,6 | 38,1 |
| Les candidatures spontanées | | 26,5 | 19,2 | 23,9 |
| La publication d'offres d'emploi | | 19,3 | 20,0 | 20,7 |
| Les personnes ayant déjà travaillé dans l'entreprise | | 17,9 | 21,2 | 17,3 |
| Les intermédiaires publics : Pôle emploi, mission locales... | | 17,5 | 20,0 | 16,8 |
| Les agences d'intérim / cabinets de recrutement | | 14,9 | 13,3 | 13,3 |
| La consultation de profils sur des cvthèques, réseaux sociaux | | 7,0 | 8,8 | 8,4 |
| Autre | | 0,2 | 0,3 | 1,1 |

III.2-b. Les candidatures issues du réseau apportent des candidats ayant les compétences comportementales requises et celles issues des candidatures spontanées les candidats les plus motivés

- ✓ Les candidatures issues du réseau personnel ou professionnel sont plus pertinentes car les candidats ont les compétences comportementales requises (73%) et connaissent l'environnement de travail dans lequel ils vont travailler (68%)
- ✓ Les candidatures issues des candidatures spontanées se révèlent plus pertinentes car elles permettent de sélectionner les candidats les plus motivés (79%)

En quoi les candidatures issues du réseau personnel ou professionnel sont-elles selon vous plus pertinentes ?

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter (8 367)

| (%) | 2019 |
|--|------|
| Les candidats ont les compétences comportementales requises | 73,4 |
| Les candidats connaissent l'environnement de travail dans lequel ils vont travailler | 68,3 |
| Les candidats ont les compétences techniques | 67,9 |
| Les candidats ont les diplômes, certifications qu'il faut pour l'entreprise | 59,5 |
| Les candidats sont plus motivés | 59,4 |
| Parce que je connais déjà une bonne part des candidats | 33,1 |
| C'est le seul moyen qui m'a permis de trouver un candidat | 7,7 |
| Autre précisez | 1,0 |

En quoi les candidatures issues des candidatures spontanées sont-elles selon vous plus pertinentes ?

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter (3 218)

| (%) | 2019 |
|--|------|
| Les candidats sont plus motivés | 79,3 |
| Les candidats ont les compétences comportementales requises | 76,2 |
| Les candidats ont les compétences techniques | 73,4 |
| Les candidats connaissent l'environnement de travail dans lequel ils vont travailler | 68,4 |
| Les candidats ont les diplômes, certifications qu'il faut pour l'entreprise | 65,9 |
| Parce que je connais déjà une bonne part des candidats | 31,6 |
| Autre précisez | 2,4 |

III.2-c. Les candidatures les plus pertinentes issues des réseaux personnels ou professionnels proviennent directement de l'entreprise

- ✓ Les personnes de l'entreprise sont citées en premier comme ayant permis d'obtenir les candidatures les plus pertinentes (58%)
- ✓ Les clients, fournisseurs, prestataires ou concurrents sont cités en deuxième, loin derrière (44%), ainsi que d'anciens collègues (41%) ou des personnes du réseau familial (38%)

Qui sont précisément les personnes de votre réseau (personnel ou professionnel) qui vous ont permis d'obtenir ces candidatures les plus pertinentes ?

Base : Ensemble des établissements interrogés ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter et considérant que leurs réseaux respectifs apportent les candidatures les plus pertinentes (3 140)

| (%) | 2019 |
|---|------|
| Des personnes travaillant dans votre établissement ou entreprise qui vous ont recommandé des candidats (cooptation, recommandation) | 57,9 |
| Des clients, des fournisseurs, des prestataires ou des concurrents | 44,3 |
| D'anciens collègues ou des personnes connues dans des emplois différents | 40,9 |
| Des personnes de votre famille ou entourage proche (amis) | 38,1 |
| Des connaissances plus lointaine, (membres d'associations, amicales d'anciens réseaux...) | 31,9 |
| Divers réseaux professionnels comme les chambres consulaires, les syndicats professionnels, les organisations patronales | 14,9 |

***IV - Les difficultés rencontrées en 2018 et
les perspectives d'avenir sur les compétences***

IV.1. Plus d'un employeur sur trois a rencontré des difficultés pour recruter en 2018

- ✓ En 2018, 38% des recruteurs ont rencontré des difficultés pour effectuer l'ensemble de leurs recrutements, 62% ont recruté sans difficultés.
- ✓ 53% des établissements n'ayant pas réussi à recruter pour tous les postes, n'ont pas trouvé le bon candidat (expérience, motivation, compétences).
- ✓ 120 670 recrutements ont été abandonnés définitivement par les employeurs en 2018.

Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours de l'année 2018 ?

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter (8 368)

| (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------|------|------|------|-------------|
| Oui, mais j'ai néanmoins réussi à effectuer tous mes recrutements | 33,3 | 32,2 | 28,7 | 33,6 | 37,6 |
| Oui et j'ai dû abandonner au moins l'un de mes recrutements | | | | | |
| Non, j'ai recruté cette année sans difficultés | 66,7 | 67,8 | 71,3 | 66,4 | 62,4 |

Pour quelle raison principale avez-vous renoncé à recruter ?

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter et n'ayant pas réussi à recruter tous les postes (709)

| (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------|------|-------------|
| Vous n'avez pas réussi à trouver le bon candidat (manque d'expérience, de diplôme, de motivation, de compétences) | 56,6 | 60,0 | 53,0 |
| Parce qu'aucun candidat ne s'est présenté | 14,2 | 15,8 | 20,9 |
| Pour d'autres raisons qui ne sont pas liées aux candidats | 29,3 | 24,2 | 26,1 |

Nombre de recrutements abandonnés cette année / nombre d'abandons définitifs - en 2018

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter et n'ayant pas réussi à recruter tous les postes (709)

| (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---------|---------|----------------|
| Nombre de recrutements abandonnés cette année | 171 570 | 163 148 | 172 653 |
| dont définitifs | 114 624 | 111 503 | 120 670 |

IV.2. Près d'un employeur sur cinq ayant eu besoin de recruter parvient difficilement à stabiliser son personnel

- ✓ 82% des employeurs ayant eu besoin de recruter en 2018 n'ont pas réussi à stabiliser leur personnel.

Avez-vous rencontré des difficultés à garder votre personnel (problèmes liés à un turn-over important) ?

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter (8 368)

| | (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----|-----|------|------|-------------|
| Oui | | 15,0 | 17,1 | 18,1 |
| Non | | 85,0 | 82,9 | 81,9 |

- ✓ Près des deux tiers (64%) des établissements 'recruteurs en 2018 n'ayant pas réussi à recruter tous les postes' ont toujours des recrutements en cours. Pour 36% d'entre eux, au moins un poste a été abandonné temporairement ou définitivement

Vous n'avez pas réussi à recruter tous vos postes car ces recrutements sont...?

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter et n'ayant pas réussi à recruter tous les postes (2 008)

| | (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-----|------|------|-------------|
| Toujours en cours | | 58,3 | 65,5 | 64,2 |
| Au moins l'un d'entre eux est abandonné : temporairement ou définitivement | | 41,7 | 34,5 | 35,8 |

IV.3. Pour les établissements recruteurs ayant rencontré des difficultés de recrutement en 2018, les principales raisons sont liées à la pénurie de candidats et aux profils inadéquats

- ✓ La principale difficulté de recrutement rencontrée en 2018 est liée à la pénurie de candidats (78%) et au profil inadéquat des candidats (75%).
- ✓ La troisième difficulté est liée au caractère urgent du recrutement, au manque de temps. Elle concerne 39% des établissements ayant rencontré des difficultés.
- ✓ La nature du poste (conditions de travail, image, salaire) arrive quasiment au même niveau, étant invoqué dans 38% des cas.

Quels types de difficultés s'agissait-il ?

(plusieurs réponses possibles)

Base : Ensemble des établissements interrogés ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours de l'année 2018 (3 194)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------|------|-------------|
| Difficultés liées à une pénurie de candidats | | 68,2 | 72,0 | 77,7 | 81,1 | 77,9 |
| Difficultés liées au profil inadéquat des candidats | | 83,0 | 81,2 | 77,6 | 74,9 | 74,8 |
| Difficultés liées au caractère urgent du recrutement, au manque de temps | | 34,1 | 35,7 | 36,7 | 37,8 | 38,7 |
| Difficultés liées à la nature du poste (conditions de travail, image, salaire) | | 46,1 | 48,9 | 47,9 | 46,9 | 38,4 |
| Difficultés liées au nombre important des recrutements à effectuer | | 9,7 | 10,9 | 13,3 | 14,3 | 15,7 |
| Difficultés liées à un manque de moyens financiers | | 19,3 | 17,8 | 14,2 | 13,8 | 15,4 |
| Difficultés d'accès au lieu de travail (problèmes de transport) | <i>sans objet</i> | <i>sans objet</i> | <i>sans objet</i> | 12,9 | 12,8 | 13,6 |
| Difficultés liées à un déficit d'image | | 14,1 | 13,8 | 11,7 | 12,2 | 11,8 |
| Difficultés liées à vos procédures internes de recrutement | | 8,7 | 9,1 | 9,2 | 10,3 | 6,7 |
| Des difficultés d'une autre nature | | <i>sans objet</i> | 0,1 | 0,2 | 0,6 | 0,7 |

IV.4. Parmi les établissements ayant rencontré des difficultés pour trouver des profils adéquats en 2018, près des deux tiers évoquent le manque d'expérience professionnelle et le manque de motivation des candidats

- ✓ Pour 64% des employeurs ayant rencontré des difficultés pour trouver le bon profil, la principale difficulté concernant le manque d'expérience professionnelle des candidats (64%).
- ✓ Le manque de motivation arrive en deuxième position (64,9%).
- ✓ La moitié de employeurs ayant rencontré des difficultés ont cité le manque de compétences techniques (50%) et presque autant (48%) l'insuffisance de formation, manque de diplôme

Le profil des candidats ne vous convenait pas à cause :
(plusieurs réponses possibles)

Base : Ensemble des établissements interrogés ayant rencontré des difficultés de recrutement [liées au profil inadéquat des candidats] au cours de l'année 2018 (2 394)

| (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|
| De l'insuffisance de formation, du manque de diplôme | 37,8 | 40,6 | 47,9 |
| Du manque d'expérience professionnelle | 61,6 | 62,8 | 63,7 |
| De l'attitude : manque de motivation | 68,7 | 64,9 | 63,4 |
| De l'attitude : problèmes de présentation / compétences relationnelles | | 44,2 | 41,6 |
| Du manque de compétences bureautiques et/ou informatiques | 12,7 | 12,6 | 12,0 |
| Du manque de compétences techniques (hors compét. Info.) | 67,4 | 66,6 | 49,9 |
| De la difficulté à s'exprimer à l'écrit ou à l'oral | 22,7 | 23,5 | 23,8 |
| De leur éloignement géographique | 24,7 | 27,6 | 27,5 |
| Du fait qu'ils aient eu trop de périodes de chômage | 15,2 | 17,1 | 14,9 |
| D'autres raisons | 1,0 | 1,2 | 1,3 |

IV.5. La formation et le recours aux intermédiaires de l'emploi pour faire face aux difficultés en 2018

- ✓ En 2018, La formation de candidats venus de l'extérieur a été la première solution utilisée pour résoudre les difficultés (59%).
- ✓ Le recours à Pôle Emploi (57%) ou à d'autres intermédiaires spécialisés (46%) a été privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement.
- ✓ Le recours aux salariés déjà présents dans l'entreprise a été pratiqué par 44% des employeurs ayant eu des difficultés, ainsi que les heures supplémentaires (44%)
- ✓ 43% des employeurs ayant rencontré des difficultés en 2018 ont choisi d'embaucher moins que prévu

Quels types de solutions avez-vous mises en place pour remédier à ces difficultés ?

(plusieurs réponses possibles)

Base : Ensemble des établissements interrogés ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours de l'année 2018 (3 194)

| | (%) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-----|------|------|------|------|-------------|
| Vous avez formé des candidats venant de l'extérieur | | 47,3 | 51,1 | 52,2 | 51,1 | 58,6 |
| Vous avez fait appel à Pôle emploi | | 57,9 | 56,9 | 57,0 | 55,6 | 56,4 |
| Vous avez fait appel à d'autres intermédiaires spécialisés | | 47,5 | 54,8 | 57,7 | 58,1 | 45,6 |
| Vous avez formé des salariés déjà présents dans l'entreprise | | | | | | 44,3 |
| Vous avez proposé aux salariés déjà présents de travailler plus (heures supplémentaires) | | 42,8 | 43,0 | 45,2 | 52,7 | 44,2 |
| Vous avez embauché moins que prévu | | 35,0 | 37,1 | 42,9 | 45,4 | 43,3 |
| Vous avez tenté de rendre l'offre d'emploi plus attractive, vous avez amélioré les conditions de travail | | 28,6 | 30,3 | 29,0 | 33,6 | 38,9 |
| Vous avez fait appel à des profils de candidats différents (venus de l'étranger, retraités, non diplômés...) | | 34,0 | 42,7 | 44,5 | 41,7 | 37,8 |
| Vous avez eu recours à d'autres types de contrats (intérim, apprentissage, ...) | | 30,3 | 28,8 | 27,9 | 40,3 | 34,4 |
| Vous avez dû sous-traiter une partie de votre activité (externaliser), délocaliser... | | 13,2 | 13,7 | 14,2 | 16,2 | 17,0 |
| Autres solutions | | 9,1 | 1,6 | 0,7 | 0,7 | 1,3 |

IV.6. Des concessions au moment du recrutement pour plus du tiers des établissements recruteurs

- ✓ Parmi les établissements ayant eu besoin de recruteur en 2018, ou cherchant à recruter, 59% a pu embaucher sans effectuer de compromis ou de concession.
- ✓ Plus d'un employeur sur trois (41%) a revu ses exigences à la baisse au moment du recrutement.

Avez-vous dû réduire vos exigences à la baisse : en effectuant certains compromis ou certaines concessions vis-à-vis du poste proposé initialement ?

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter (3 194)

| | (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----|-----|------|------|-------------|
| Oui | | 20,0 | 22,4 | 40,7 |
| Non | | 80,0 | 77,6 | 59,3 |

IV.7. Peu de difficulté pour conserver le personnel en place

- ✓ Parmi les établissements ayant eu besoin de recruteur en 2018, ou cherchant à recruter, moins d'un sur cinq (18%) a rencontré des difficultés pour garder son personnel

Avez-vous rencontré des difficultés à garder votre personnel (problèmes liés à un turn-over important) ?

Base : Ensemble des établissements ayant eu besoin de recruter en 2018 ou cherchant à recruter (8 368)

| | (%) | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----|-----|------|------|-------------|
| Oui | | 15,0 | 17,1 | 18,1 |
| Non | | 85,0 | 82,9 | 81,9 |

IV.8. Les compétences indispensables concernent la capacité d'expression et la compréhension

- ✓ Pour le métier le plus recherché, les compétences indispensables concernent la capacité à s'exprimer (71%) et la capacité à lire et comprendre une notice/document simple (67%)

Pour le métier de « X » (celui rassemblant de le plus grand nombre de projets de recrutements) , pouvez-vous nous dire si les compétences suivantes sont 1-indispensables / 2-utiles ou 3-superflues
Base : Ensemble des établissements recruteurs en 2019 (5 072)

| | 2019 |
|--|-------------|
| S'exprimer oralement de façon claire | 70,6 |
| Savoir lire et comprendre une notice, un document simple de une ou deux pages au maximum | 66,5 |
| Savoir argumenter oralement ou débattre (face à des collègues, clients, fournisseurs...) | 46,6 |
| Synthétiser une information par écrit dans un document court (une page) | 40,8 |
| Maîtriser les bases du calcul arithmétique (addition, soustraction, ...) | 40,2 |
| Savoir calculer ou utiliser des pourcentages, des fractions, comprendre un tableau statistique simple | 28,6 |
| Rédiger un document conséquent d'au moins 3 pages | 17,9 |
| Maîtriser ou comprendre des calculs mathématiques plus complexes (logarithmes...) | 13,0 |
| Connaître les éléments de base d'une langue étrangère | 10,7 |
| Maîtriser à un niveau intermédiaire au moins une langue étrangère : savoir se faire comprendre, comprendre un document écrit | 9,6 |

IV.9. Maîtrise des langues étrangères : l'anglais avant tout

- ✓ Parmi les établissements recruteurs en 2019 et considérant la connaissance des éléments de base d'une langue étrangère comme indispensable pour un poste, c'est l'anglais qui apparaît très largement en première position

Quelles sont ces langues étrangères ?

Base : Ensemble des établissements recruteurs en 2019 et considérant la connaissance des éléments de base d'une langue étrangère comme indispensable pour un poste donné (2 170)

| | 2019 |
|------------|-------------|
| L'anglais | 94,6 |
| L'espagnol | 26,1 |
| L'allemand | 16,4 |
| Le russe | 4,8 |
| Autres | 13,8 |

IV.10-a. Compétences susceptibles de prendre de l'importance : normes dans l'industrie et les IAA

- ✓ Dans l'industrie, la connaissance et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (59%) est citée en premier, suivie de la connaissance et la mise en œuvre des normes de qualité (52%)

Je vais vous citer un certain nombre de compétences liées à votre secteur d'activité, pouvez-vous me dire si vous pensez que dans les 2 ans à venir, elles devront évoluer ou prendre de l'ampleur pour une partie ou l'ensemble de vos salariés ?

Base : Ensemble des établissements recruteurs en 2019 dont la nomenclature NAF débute par un nombre entre 05 et 09 ou entre 13 et 39 (industrie) (1 622)

| | 2019 |
|--|------|
| La connaissance et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité | 58,7 |
| La connaissance et la mise en œuvre des normes de qualité | 51,8 |
| La capacité à s'adapter à de nouvelles machines | 48,0 |
| La connaissance et la mise en œuvre des normes environnementales | 47,0 |
| La connaissance et l'expérience de nouveaux matériaux | 38,7 |
| La capacité à régler, maintenir ou réparer les machines de production | 33,8 |
| La capacité à combiner deux domaines disciplinaires distincts (mécanique et électronique, chimie et biologie...) | 31,4 |
| Les compétences en calcul arithmétique, la connaissance des mathématiques, la maîtrise des logiciels de calcul, d'optimisation | 27,5 |
| La capacité en modélisation numérique (simulation sur ordinateur et conception en amont sur ordinateur) | 26,6 |
| La capacité à utiliser des matériaux traditionnels (bois, pierre, verre...) ou des matières végétales ou des matériaux recyclables | 24,6 |

- ✓ Dans les IAA, la connaissance et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité est citée également en premier (69%), suivie de la connaissance et la mise en œuvre des normes de qualité (63%) et la connaissance clients (62%)

Dans les 2 ans à venir, pensez-vous que certaines compétences de vos salariés (d'une partie ou de l'ensemble) devront évoluer ou prendre de l'ampleur :

Base : Ensemble des établissements recruteurs en 2019 dont la nomenclature NAF débute par un nombre entre 10 et 12 (industries agroalimentaires) (598)

| | 2019 |
|--|------|
| La connaissance et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité | 68,6 |
| La connaissance et la mise en œuvre des normes de qualité | 62,7 |
| La capacité à connaître les besoins des clients | 62,0 |
| La connaissance et la mise en œuvre des normes environnementales | 48,3 |
| La connaissance et l'expérience de nouvelles substances, ingrédients alimentaires entrant dans la fabrication des produits | 48,0 |
| La connaissance et l'expérience de nouveaux procédés de production | 45,8 |
| La capacité à proposer des produits bio ou prenant davantage en compte la diététique | 39,6 |
| La capacité à utiliser internet pour vendre les produits et services | 31,5 |
| La capacité à combiner deux domaines disciplinaires distincts (mécanique et électronique, chimie et biologie...) | 30,6 |
| La capacité à régler, maintenir ou réparer les machines de production | 28,3 |

IV.10-b. Compétences susceptibles de prendre de l'importance : connaissance client dans le commerce et normes dans l'hébergement-restauration

- ✓ Dans le commerce, la capacité à évaluer et anticiper les besoins des clients (57%) est citée en premier

Dans les 2 ans à venir, pensez-vous que certaines compétences de vos salariés (d'une partie ou de l'ensemble) devront évoluer ou prendre de l'ampleur :

Base : Ensemble des établissements recruteurs en 2019 dont la nomenclature NAF débute par un nombre entre 45 et 47 (commerce) (3 426)

| | 2019 |
|---|------|
| La capacité à évaluer et anticiper les besoins des clients | 56,7 |
| Une meilleure connaissance des produits de l'entreprise et des produits de la concurrence | 50,2 |
| La connaissance et la mise en œuvre des normes de qualité | 45,5 |
| La connaissance et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité | 44,9 |
| La capacité à accompagner les clients à la fois en présentiel (locaux de l'établissement ou domicile du client) et sur internet | 40,2 |
| La maîtrise des outils internet dans le marketing et les compétences en e-marketing | 34,4 |
| La connaissance et la mise en œuvre des normes environnementales | 34,1 |
| La capacité à proposer des services, en complément de l'achat d'un bien | 32,9 |
| Les compétences en gestion des ressources humaines et en gestion d'équipe | 24,7 |
| La capacité à élaborer une campagne de publicité et de communication | 22,3 |
| La capacité à définir et réaliser une étude de marché | 18,2 |
| Les compétences en traitement de données massives et en big data | 16,2 |

- ✓ Dans l'hébergement-restauration, la connaissance et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité est citée en premier (61%)

Dans les 2 ans à venir, pensez-vous que certaines compétences de vos salariés (d'une partie ou de l'ensemble) devront évoluer ou prendre de l'ampleur :

Base : Ensemble des établissements recruteurs en 2019 dont la nomenclature débute par 55 ou 56 (hébergement-restauration) (1 496)

| | 2019 |
|---|------|
| La connaissance et mise en œuvre des normes d'hygiène et de sécurité | 61,1 |
| La connaissance et mise en œuvre des normes de qualité | 49,9 |
| La capacité à s'adresser à des clients de cultures différentes | 47,5 |
| La capacité à accompagner les clients à la fois en présentiel (locaux de l'établissement ou domicile du client) et sur internet | 45,5 |
| La maîtrise des langues étrangères | 35,3 |
| La gestion d'équipe et gestion des ressources humaines | 29,6 |
| La capacité à utiliser internet pour vendre les produits et services | 25,9 |
| Le domaine de la gestion et de la comptabilité | 23,7 |
| Le domaine de la diététique (y compris produits bio) | 20,7 |

***Annexe technique :
base de sondage, retours et redressement***

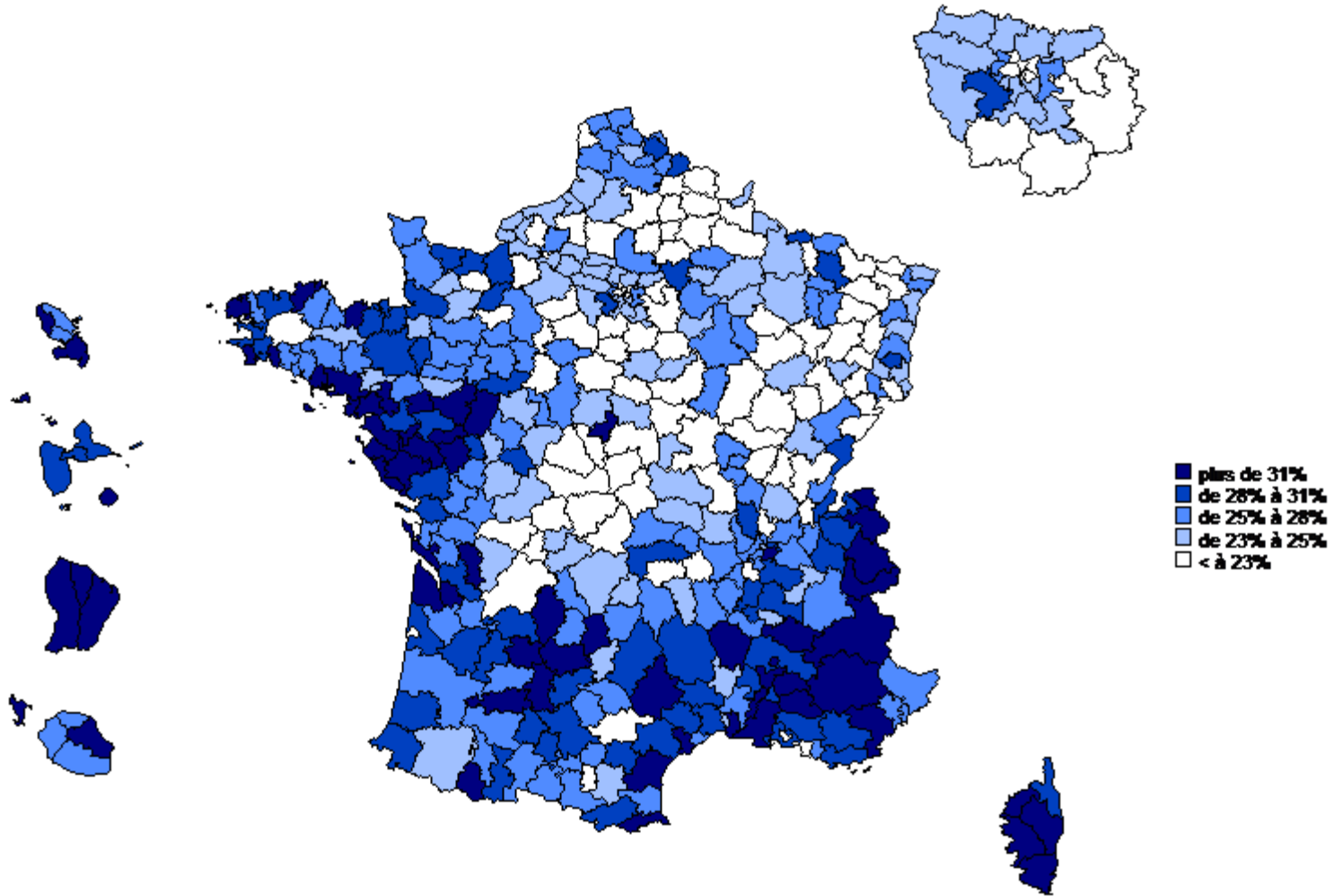
Fiche technique de l'enquête BMO 2019

- Enquête par questionnaires, réalisée entre octobre et décembre 2019. La population mère est constituée : des établissements relevant du secteur privé, des établissements de 0 salarié ayant émis une DUE au cours des 12 derniers mois, de ceux du secteur agricole, de ceux du secteur public relevant des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs, soit **2 380 199 établissements**.
- L'enquête s'est appuyée sur trois échantillons de taille différente :
 - La majorité des questionnaires a été adressée par voie postale : **1 535 828 établissements** appartiennent à cet échantillon. **341 202 questionnaires postaux** ont été **retournés** et sont **exploitables** auxquels s'ajoutent **35 115** via la plateforme internet mise à disposition pour cette enquête, soit un taux de retour de **24,5%**.
 - De plus une partie des questionnaires a été adressée par voie électronique aux établissements ayant accepté, lors d'un premier mailing, d'être interrogés par mail : **113 581 établissements** appartiennent à cet échantillon. **40 561 questionnaires « web »** ont été **retournés** et sont **exploitables**, soit un taux de retour de **35,7 %**.
 - A cet échantillon sont venus s'ajouter **19 730 questionnaires obtenus par interrogation téléphonique (CATI)**.
- L'échantillon total enquêté comprend donc **436 608 questionnaires exploitables**.
- Les résultats présentés dans ce rapport sont relatifs à l'ensemble des trois échantillons. Il s'agit de **résultats redressés**, représentatifs des établissements de la région.
- Le redressement des résultats repose sur une procédure respectant séparément les distributions marginales des quatre variables de stratification :
 - la taille des établissements (8 tranches),
 - le secteur d'activité (24 au niveau sous-section de la NAF),
 - le bassin d'emploi (XX dans la région XXX),
 - l'appartenance ou non au secteur public

Bilan des phases de terrain

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Population | 2 668 844 | 2 376 479 | 2 343 875 | 2 347 511 | 2 316 206 | 2 203 078 | 2 300 231 | 2 290 733 | 2 313 354 | 2 380 199 |
| Echantillon total, dont : | 1 733 255 | 1 648 861 | 1 655 816 | 1 618 987 | 1 594 204 | 1 586 061 | 1 644 935 | 1 667 745 | 1 743 813 | 1 732 974 |
| <i>Echantillon postal</i> | 1 658 328 | 1 599 019 | 1 599 496 | 1 547 334 | 1 472 411 | 1 450 926 | 1 476 129 | 1 466 881 | 1 543 827 | 1 535 828 |
| <i>Echantillon Web</i> | sans objet | sans objet | sans objet | sans objet | 49 745 | 63 649 | 94 473 | 118 726 | 111 472 | 113 581 |
| <i>Nombre de contacts téléphoniques</i> | 74 927 | 49 842 | 56 320 | 71 653 | 72 048 | 71 486 | 74 333 | 82 138 | 88 514 | 83 565 |
| Retours totaux, dont : | 401 060 | 422 247 | 409 604 | 394 969 | 405 008 | 402 362 | 436 445 | 436 152 | 436 600 | 436 608 |
| <i>Retours postaux</i> | 379 763 | 401 793 | 390 764 | 375 770 | 359 706 | 333 234 | 353 473 | 345 253 | 345 899 | 341 202 |
| <i>Retours web (envoi mail)</i> | sans objet | sans objet | sans objet | sans objet | 16 342 | 31 143 | 34 364 | 44 119 | 40 487 | 40 561 |
| <i>Retours web (envoi papier)</i> | sans objet | sans objet | sans objet | sans objet | 8 964 | 19 841 | 28 571 | 26 754 | 30 199 | 35 115 |
| <i>Questionnaires obtenus par téléphone</i> | 21 297 | 20 454 | 18 840 | 19 199 | 19 996 | 18 144 | 20 037 | 20 026 | 20 015 | 19 730 |
| Taux de retour total, dont : | 23,1% | 25,6% | 24,7% | 24,4% | 25,4% | 25,4% | 26,5% | 26,2% | 25,0% | 25,2% |
| <i>Taux de retour postal</i> | 22,9% | 25,1% | 24,4% | 24,3% | 25,0% | 24,3% | 25,9% | 25,4% | 24,4% | 24,5% |
| <i>Taux de retour Web</i> | sans objet | sans objet | sans objet | sans objet | 32,9% | 48,9% | 36,4% | 37,2% | 36,3% | 35,7% |
| <i>Taux de retour téléphonique</i> | 28,4% | 41,0% | 33,5% | 26,8% | 27,8% | 25,4% | 27,0% | 24,4% | 22,6% | 23,6% |

Taux de retour dans les 405 bassins d'emploi



Population des établissements par taille et secteur d'activité

| Intitulé du secteur | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100-199 | >200 | Total |
|---|---------|-----------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|-----------|
| Agriculture | 53300 | 85 770 | 4 525 | 2 224 | 873 | 134 | 49 | 12 | 146 887 |
| Industrie agroalimentaire | 4202 | 25 477 | 10 971 | 5 012 | 2 038 | 712 | 565 | 438 | 49 415 |
| Textile, habillement, cuir, chaussure | 625 | 2 755 | 978 | 729 | 658 | 243 | 122 | 77 | 6 187 |
| Travail du bois, papier et imprimerie | 721 | 5 693 | 2 082 | 1 637 | 1 276 | 380 | 198 | 107 | 12 094 |
| Industrie chimique, pharmaceutique & raffinage | 246 | 889 | 430 | 425 | 604 | 325 | 265 | 300 | 3 484 |
| Caoutchouc, plastique & minéraux non métalliques | 546 | 3 727 | 1 734 | 1 350 | 1 330 | 577 | 318 | 209 | 9 791 |
| Métallurgie et produits métalliques | 790 | 5 471 | 3 828 | 3 310 | 2 612 | 767 | 385 | 236 | 17 399 |
| Equip. électrique, électronique, info. & machines et | 470 | 2 923 | 1 649 | 1 522 | 1 517 | 700 | 474 | 414 | 9 669 |
| Matériel de transport | 142 | 747 | 385 | 362 | 386 | 191 | 204 | 282 | 2 699 |
| Autres industries manufacturières | 2125 | 14 497 | 4 520 | 2 688 | 1 733 | 513 | 251 | 131 | 26 458 |
| Industries extractives, énergie & gestion des déchets | 9221 | 16 620 | 3 036 | 2 694 | 2 388 | 1 011 | 512 | 237 | 35 719 |
| Construction | 33943 | 154 497 | 37 949 | 18 326 | 9 817 | 2 199 | 767 | 238 | 257 736 |
| Commerce & réparation automobile | 5662 | 38 781 | 12 228 | 5 080 | 2 669 | 620 | 124 | 24 | 65 188 |
| Commerce de gros | 8320 | 54 268 | 20 763 | 12 307 | 7 015 | 1 677 | 697 | 360 | 105 407 |
| Commerce de détail | 30782 | 166 969 | 49 903 | 17 233 | 8 226 | 2 694 | 1 223 | 803 | 277 833 |
| Transports et entreposage | 9263 | 30 160 | 11 042 | 11 283 | 8 660 | 2 902 | 1 525 | 816 | 75 651 |
| Hébergement et restauration | 39163 | 110 551 | 34 527 | 16 763 | 7 233 | 1 401 | 280 | 119 | 210 037 |
| Information et communication | 8868 | 30 753 | 7 181 | 4 617 | 3 453 | 1 347 | 721 | 562 | 57 502 |
| Activités financières et d'assurance | 9074 | 64 791 | 18 395 | 7 255 | 2 664 | 855 | 489 | 586 | 104 109 |
| Activités immobilières | 9531 | 46 303 | 6 299 | 2 433 | 1 199 | 287 | 151 | 71 | 66 274 |
| Serv. scientifiques, techniques, adm. & soutien | 56518 | 174 560 | 42 417 | 23 259 | 13 760 | 4 408 | 2 213 | 1 903 | 319 038 |
| Administration publique, enseignement | 12325 | 65 194 | 34 606 | 26 199 | 12 348 | 5 166 | 2 675 | 2 499 | 161 012 |
| Santé humaine et action sociale | 14236 | 66 496 | 15 773 | 15 147 | 15 980 | 9 373 | 2 972 | 1 950 | 141 927 |
| Autres activités de services | 32113 | 148 854 | 21 596 | 9 409 | 4 862 | 1 263 | 425 | 161 | 218 683 |
| Total | 342 186 | 1 316 746 | 346 817 | 191 264 | 113 301 | 39 745 | 17 605 | 12 535 | 2 380 199 |

Population des établissements par taille et région

| Intitulé du Bassin d'Emploi | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100-199 | >200 | Total |
|-----------------------------|---------|-----------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|-----------|
| AUVERGNE-RHONE-ALPES | 40547 | 161 040 | 43 249 | 24 600 | 15 147 | 5 413 | 2 227 | 1 421 | 293 644 |
| BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE | 13746 | 55 822 | 14 231 | 7 885 | 4 647 | 1 626 | 711 | 463 | 99 131 |
| BRETAGNE | 17943 | 63 106 | 15 921 | 9 202 | 5 746 | 2 193 | 950 | 551 | 115 612 |
| CENTRE-VAL DE LOIRE | 11064 | 47 627 | 12 022 | 6 699 | 4 282 | 1 570 | 686 | 458 | 84 408 |
| CORSE | 4130 | 9 890 | 2 339 | 1 174 | 592 | 158 | 69 | 25 | 18 377 |
| GRAND-EST | 25582 | 102 529 | 27 704 | 15 272 | 8 979 | 3 058 | 1 344 | 949 | 185 417 |
| GUADELOUPE | 2507 | 10 466 | 2 607 | 1 308 | 642 | 179 | 84 | 54 | 17 847 |
| GUYANE | 1018 | 3 212 | 852 | 442 | 279 | 82 | 57 | 17 | 5 959 |
| HAUTS-DE-FRANCE | 19573 | 90 101 | 25 891 | 14 624 | 9 211 | 3 329 | 1 552 | 1 141 | 165 422 |
| ILE-DE-FRANCE | 60144 | 250 306 | 71 776 | 39 163 | 22 669 | 7 690 | 3 805 | 3 458 | 459 011 |
| MARTINIQUE | 1954 | 7 912 | 2 090 | 1 055 | 554 | 183 | 89 | 52 | 13 889 |
| NORMANDIE | 14892 | 60 495 | 15 672 | 8 673 | 5 336 | 1 940 | 855 | 599 | 108 462 |
| NOUVELLE-AQUITAINE | 34755 | 127 740 | 31 554 | 17 285 | 10 226 | 3 399 | 1 398 | 877 | 227 234 |
| OCCITANIE | 37743 | 124 859 | 30 363 | 16 356 | 9 116 | 3 253 | 1 304 | 811 | 223 805 |
| PACA | 32578 | 119 175 | 28 529 | 14 791 | 8 051 | 2 750 | 1 116 | 792 | 207 782 |
| PAYS DE LA LOIRE | 19459 | 66 218 | 17 881 | 10 484 | 6 673 | 2 532 | 1 127 | 751 | 125 125 |
| REUNION | 3975 | 15 111 | 3 801 | 2 067 | 1 046 | 358 | 180 | 99 | 26 637 |
| MAYOTTE | 576 | 1 137 | 335 | 184 | 105 | 32 | 51 | 17 | 2 437 |
| Total | 342 186 | 1 316 746 | 346 817 | 191 264 | 113 301 | 39 745 | 17 605 | 12 535 | 2 380 199 |

Questionnaires retournés par taille et secteur d'activité

| Intitulé du secteur | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100-199 | >200 | Total |
|---|--------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------|
| Agriculture | 11045 | 10450 | 830 | 594 | 339 | 67 | 27 | 10 | 23 362 |
| Industrie agroalimentaire | 886 | 3162 | 1585 | 1343 | 749 | 306 | 321 | 300 | 8 652 |
| Textile, habillement, cuir, chaussure | 123 | 500 | 225 | 234 | 254 | 121 | 66 | 41 | 1 564 |
| Travail du bois, papier et imprimerie | 158 | 1109 | 554 | 511 | 481 | 166 | 119 | 80 | 3 178 |
| Industrie chimique, pharmaceutique & raffinage | 54 | 214 | 114 | 152 | 237 | 132 | 137 | 153 | 1 193 |
| Caoutchouc, plastique & minéraux non métalliques | 139 | 795 | 474 | 424 | 513 | 262 | 173 | 134 | 2 914 |
| Métallurgie et produits métalliques | 182 | 1019 | 996 | 1103 | 986 | 369 | 201 | 154 | 5 010 |
| Equip. électrique, électronique, info. & machines et | 110 | 604 | 444 | 466 | 570 | 299 | 254 | 239 | 2 986 |
| Matériel de transport | 46 | 183 | 131 | 112 | 141 | 92 | 109 | 159 | 973 |
| Autres industries manufacturières | 459 | 2302 | 1027 | 801 | 606 | 210 | 129 | 72 | 5 606 |
| Industries extractives, énergie & gestion des déchets | 2484 | 5803 | 760 | 697 | 678 | 297 | 150 | 55 | 10 924 |
| Construction | 6506 | 18283 | 5895 | 4976 | 3241 | 885 | 343 | 115 | 40 244 |
| Commerce & réparation automobile | 1005 | 5030 | 2228 | 1404 | 817 | 219 | 50 | 11 | 10 764 |
| Commerce de gros | 1538 | 6728 | 3457 | 3392 | 2301 | 645 | 319 | 166 | 18 546 |
| Commerce de détail | 5795 | 19174 | 6751 | 3572 | 2054 | 1009 | 565 | 452 | 39 372 |
| Transports et entreposage | 1667 | 4288 | 1748 | 2093 | 2261 | 988 | 649 | 386 | 14 080 |
| Hébergement et restauration | 7194 | 11442 | 3958 | 3500 | 2064 | 566 | 148 | 72 | 28 944 |
| Information et communication | 1742 | 3772 | 1298 | 1189 | 1035 | 475 | 261 | 209 | 9 981 |
| Activités financières et d'assurance | 2187 | 10264 | 4143 | 2054 | 867 | 241 | 164 | 206 | 20 126 |
| Activités immobilières | 1883 | 6132 | 1025 | 597 | 339 | 88 | 69 | 30 | 10 163 |
| Serv. scientifiques, techniques, adm. & soutien | 10741 | 22670 | 7609 | 6273 | 4513 | 1762 | 1031 | 1012 | 55 611 |
| Administration publique, enseignement | 3565 | 18892 | 11480 | 9456 | 4134 | 1803 | 1206 | 1462 | 51 998 |
| Santé humaine et action sociale | 3695 | 9923 | 3312 | 4755 | 5968 | 4033 | 1479 | 1134 | 34 299 |
| Autres activités de services | 7077 | 19916 | 3866 | 2685 | 1719 | 547 | 206 | 102 | 36 118 |
| Total | 70 281 | 182 655 | 63 910 | 52 383 | 36 867 | 15 582 | 8 176 | 6 754 | 436 608 |

Questionnaires retournés par taille et bassin d'emploi

| Intitulé du Bassin d'Emploi | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100-199 | >200 | Total |
|-----------------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------|
| AUVERGNE-RHONE-ALPES | 8339 | 22042 | 7716 | 6622 | 4863 | 2107 | 990 | 736 | 53 415 |
| BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE | 3365 | 9989 | 3041 | 2306 | 1623 | 714 | 359 | 280 | 21 677 |
| BRETAGNE | 3299 | 9107 | 3129 | 2679 | 1953 | 945 | 490 | 342 | 21 944 |
| CENTRE-VAL DE LOIRE | 2374 | 7319 | 2459 | 1983 | 1498 | 616 | 349 | 263 | 16 861 |
| CORSE | 955 | 1736 | 535 | 344 | 222 | 69 | 35 | 16 | 3 912 |
| GRAND-EST | 5861 | 16318 | 5485 | 4297 | 2954 | 1227 | 655 | 616 | 37 413 |
| GUADELOUPE | 294 | 1221 | 555 | 403 | 202 | 77 | 35 | 26 | 2 813 |
| GUYANE | 242 | 718 | 231 | 138 | 116 | 31 | 25 | 8 | 1 509 |
| HAUTS-DE-FRANCE | 3944 | 12489 | 4771 | 3898 | 2863 | 1249 | 694 | 556 | 30 464 |
| ILE-DE-FRANCE | 10452 | 27040 | 10861 | 9940 | 6843 | 2705 | 1572 | 1563 | 70 976 |
| MARTINIQUE | 461 | 1323 | 514 | 353 | 190 | 84 | 44 | 31 | 3 000 |
| NORMANDIE | 3596 | 9765 | 3274 | 2542 | 1832 | 788 | 424 | 314 | 22 535 |
| NOUVELLE-AQUITAINE | 7139 | 18945 | 6120 | 4682 | 3297 | 1365 | 665 | 553 | 42 766 |
| OCCITANIE | 8251 | 18080 | 5805 | 4473 | 3135 | 1367 | 631 | 485 | 42 227 |
| PACA | 6567 | 14655 | 5049 | 3949 | 2572 | 1071 | 497 | 431 | 34 791 |
| PAYS DE LA LOIRE | 4097 | 9306 | 3405 | 2945 | 2219 | 976 | 570 | 442 | 23 960 |
| REUNION | 940 | 2250 | 855 | 751 | 437 | 174 | 100 | 78 | 5 585 |
| MAYOTTE | 105 | 352 | 105 | 78 | 48 | 17 | 41 | 14 | 760 |
| Total | 70 281 | 182 655 | 63 910 | 52 383 | 36 867 | 15 582 | 8 176 | 6 754 | 436 608 |

Taux de retour par taille et secteur d'activité

| Intitulé du secteur | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100-199 | >200 | Total |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|
| Agriculture | 20,8% | 21,4% | 28,6% | 26,8% | 39,0% | 51,1% | 56,3% | 83,3% | 21,6% |
| Industrie agroalimentaire | 21,2% | 20,7% | 22,8% | 26,9% | 36,9% | 43,1% | 57,1% | 68,5% | 24,6% |
| Textile, habillement, cuir, chaussure | 19,7% | 22,1% | 28,3% | 32,2% | 38,8% | 49,8% | 54,1% | 53,2% | 28,4% |
| Travail du bois, papier et imprimerie | 21,9% | 23,3% | 30,6% | 31,3% | 37,9% | 43,9% | 60,1% | 74,8% | 29,2% |
| Industrie chimique, pharmaceutique & raffinage | 22,0% | 25,6% | 27,3% | 36,1% | 39,3% | 40,9% | 51,7% | 51,3% | 35,0% |
| Caoutchouc, plastique & minéraux non métalliques | 25,5% | 23,1% | 29,2% | 31,7% | 38,7% | 45,9% | 54,7% | 64,1% | 31,1% |
| Métallurgie et produits métalliques | 23,1% | 23,2% | 31,1% | 33,4% | 38,0% | 48,4% | 52,6% | 66,4% | 32,0% |
| Equip. électrique, électronique, info. & machines et | 23,5% | 23,7% | 30,4% | 30,9% | 37,8% | 42,8% | 53,7% | 58,2% | 32,9% |
| Matériel de transport | 32,6% | 24,5% | 34,6% | 31,1% | 36,5% | 48,2% | 53,4% | 56,6% | 36,2% |
| Autres industries manufacturières | 21,7% | 23,3% | 30,3% | 30,0% | 35,1% | 41,1% | 52,2% | 55,0% | 27,1% |
| Industries extractives, énergie & gestion des déchets | 27,0% | 36,7% | 28,1% | 25,9% | 28,5% | 29,5% | 29,5% | 23,3% | 31,6% |
| Construction | 19,2% | 21,3% | 25,5% | 27,3% | 33,1% | 40,5% | 45,0% | 48,9% | 23,1% |
| Commerce & réparation automobile | 17,8% | 22,3% | 27,7% | 27,8% | 30,8% | 35,5% | 40,7% | 45,8% | 24,1% |
| Commerce de gros | 18,5% | 22,2% | 27,0% | 27,7% | 32,9% | 38,6% | 45,8% | 46,4% | 25,3% |
| Commerce de détail | 18,9% | 20,6% | 22,5% | 20,8% | 25,1% | 37,5% | 46,2% | 56,4% | 21,4% |
| Transports et entreposage | 18,0% | 22,7% | 22,2% | 18,6% | 26,2% | 34,2% | 42,6% | 47,4% | 23,0% |
| Hébergement et restauration | 18,4% | 18,4% | 19,5% | 21,0% | 28,6% | 40,4% | 52,9% | 61,0% | 19,7% |
| Information et communication | 19,7% | 20,7% | 28,1% | 25,8% | 30,1% | 35,5% | 36,3% | 37,3% | 23,5% |
| Activités financières et d'assurance | 24,1% | 25,4% | 28,7% | 28,4% | 32,6% | 28,2% | 33,7% | 35,2% | 26,6% |
| Activités immobilières | 19,8% | 22,6% | 26,3% | 24,7% | 28,3% | 30,8% | 45,7% | 42,3% | 22,8% |
| Serv. scientifiques, techniques, adm. & soutien | 19,0% | 23,0% | 28,4% | 27,1% | 32,9% | 40,1% | 46,8% | 53,4% | 24,5% |
| Administration publique, enseignement | 29,0% | 35,1% | 37,3% | 36,1% | 33,5% | 34,9% | 45,2% | 58,5% | 35,7% |
| Santé humaine et action sociale | 26,0% | 25,5% | 31,2% | 31,6% | 37,4% | 43,1% | 49,9% | 58,2% | 31,5% |
| Autres activités de services | 22,1% | 22,7% | 27,9% | 28,7% | 35,5% | 43,3% | 48,6% | 63,4% | 24,1% |
| Total | 19,6% | 12,9% | 16,7% | 24,5% | 28,8% | 34,7% | 41,3% | 48,8% | 25,2% |

Taux de retour par taille et bassin d'emploi

| Intitulé du Bassin d'Emploi | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100-199 | >200 | Total |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|
| AUVERGNE-RHONE-ALPES | 20,6% | 23,2% | 26,7% | 26,9% | 32,2% | 38,9% | 44,5% | 51,8% | 25,1% |
| BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE | 24,6% | 27,9% | 29,7% | 29,6% | 35,3% | 44,2% | 50,8% | 60,7% | 29,0% |
| BRETAGNE | 18,5% | 24,3% | 29,4% | 29,4% | 34,3% | 43,3% | 51,8% | 62,2% | 26,0% |
| CENTRE-VAL DE LOIRE | 21,5% | 24,6% | 28,9% | 29,7% | 35,1% | 39,5% | 51,1% | 57,5% | 26,8% |
| CORSE | 23,2% | 24,1% | 27,9% | 29,4% | 37,6% | 43,7% | 51,5% | 64,0% | 25,6% |
| GRAND-EST | 23,0% | 25,2% | 28,5% | 28,2% | 33,0% | 40,2% | 48,8% | 65,0% | 26,9% |
| GUADELOUPE | 11,7% | 17,3% | 27,9% | 30,9% | 31,5% | 43,0% | 41,7% | 48,1% | 20,4% |
| GUYANE | 23,8% | 24,8% | 28,7% | 31,3% | 41,6% | 37,8% | 43,9% | 47,1% | 27,0% |
| HAUTS-DE-FRANCE | 20,3% | 23,5% | 27,5% | 26,9% | 31,4% | 37,8% | 45,0% | 49,1% | 25,5% |
| ILE-DE-FRANCE | 17,4% | 19,8% | 24,6% | 25,4% | 30,2% | 35,2% | 41,4% | 45,2% | 22,3% |
| MARTINIQUE | 23,6% | 22,5% | 29,6% | 33,6% | 34,5% | 46,4% | 49,4% | 59,6% | 26,1% |
| NORMANDIE | 24,3% | 26,4% | 29,9% | 29,6% | 34,7% | 40,8% | 50,1% | 53,0% | 28,2% |
| NOUVELLE-AQUITAINE | 20,6% | 24,2% | 28,1% | 27,1% | 32,3% | 40,2% | 47,7% | 63,1% | 25,5% |
| OCCITANIE | 21,9% | 23,5% | 27,8% | 27,4% | 34,5% | 42,1% | 48,4% | 59,9% | 25,4% |
| PACA | 20,2% | 21,3% | 26,8% | 26,8% | 32,0% | 39,0% | 44,9% | 54,6% | 23,6% |
| PAYS DE LA LOIRE | 21,2% | 23,9% | 29,0% | 28,5% | 33,5% | 38,8% | 50,8% | 59,2% | 26,2% |
| REUNION | 23,7% | 23,5% | 31,7% | 36,5% | 41,9% | 48,7% | 55,6% | 78,8% | 27,9% |
| MAYOTTE | 18,3% | 40,6% | 42,3% | 42,4% | 45,7% | 53,1% | 80,4% | 82,4% | 36,6% |
| Total | 19,6% | 12,9% | 16,7% | 24,5% | 28,8% | 34,7% | 41,3% | 48,8% | 25,2% |