



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » : LES EMPLOYEURS ANTICIPENT DE FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2022

Sommaire

- P.2** Forte hausse des intentions d'embauche en 2022
- P.3** Par rapport à 2021, le nombre de projets d'embauche augmente fortement dans l'industrie, la construction et l'hébergement, restauration
- P.6** Près de 4 intentions d'embauche sur 10 visent à répondre à un surcroît ponctuel d'activité ; 3 sur 10 sont motivées par le besoin de remplacer des salariés ayant définitivement quitté l'entreprise
- P.8** Les métiers les plus recherchés en 2022
- P.10** Le nombre de projets non saisonniers est supérieur au niveau de 2021
- P.10** Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs augmentent sensiblement par rapport à 2021
- P.11** De fortes difficultés attendues pour les métiers de la construction, de la réparation automobile et de la santé
- P.12** L'insuffisance du nombre de candidats inquiète les recruteurs
- P.13** Les trois quarts des établissements font confiance à Pôle emploi pour les aider dans leurs projets de recrutements
- P.14** Un recours accru à Pôle emploi en cas de difficulté de recrutement
- P.15** Les besoins en main d'œuvre par région

Avertissement : l'enquête BMO a été réalisée fin 2021 et ne tient donc pas compte des aléas potentiels de la guerre en Ukraine sur l'activité.

À fin mars 2022, les offres d'emploi déposées à Pôle emploi restent très dynamiques.

L'essentiel

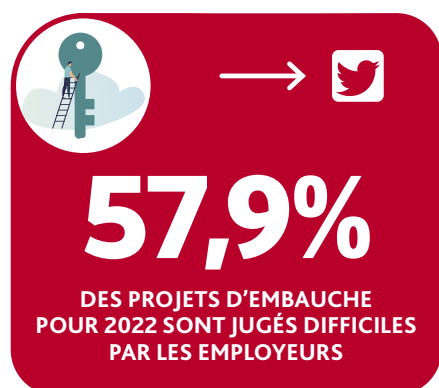
Les intentions de recrutement des employeurs augmentent de près de 12% par rapport à 2021 et représentent 3,05 millions d'embauches potentielles.

Cette évolution s'explique par une hausse sensible de la proportion d'établissements prévoyant d'embaucher (32,8% en 2022 contre 26,5% en 2021), alors que le nombre moyen de projets par établissement recruteur diminue de 4,29 en 2021 à 3,94 en 2022. La hausse des projets de recrutements est portée par la construction (+21,8% entre 2021 et 2022), l'industrie (+23,8%) et l'hébergement et restauration (+23,4%).

En 2022, 57,9% des projets d'embauche sont jugés difficiles par les employeurs, soit une augmentation de 13 points par rapport à 2021. La hausse des difficultés anticipées de recrutement concerne la plupart des métiers, notamment ceux de l'hôtellerie-restauration, les agents de sécurité et de surveillance, les caissiers et employés de libre-service et des métiers d'ouvriers industriels.

Les métiers agricoles font partie des métiers les plus recherchés (129 700 projets de recrutement pour les viticulteurs/arboriculteurs/cueilleurs, et 88 100 pour les agriculteurs/ouvriers agricoles). La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières. Les métiers de services aux entreprises font également partis des plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (111 900 projets), ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (79 900 projets). Les difficultés de recrutement anticipées sont inférieures à la moyenne pour ces métiers. Les intentions d'embauche sont également nombreuses pour les métiers de l'hôtellerie-restauration ainsi que pour les métiers du soin et d'accompagnement, avec les aides à domicile et aides ménagères (84 700 projets), les aides-soignants (87 000 projets) et les infirmiers (46 400). Les difficultés de recrutement anticipées sont supérieures à la moyenne dans ces métiers.

Fanny Chartier, Sandra Gaumont, Frédéric Lainé,
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

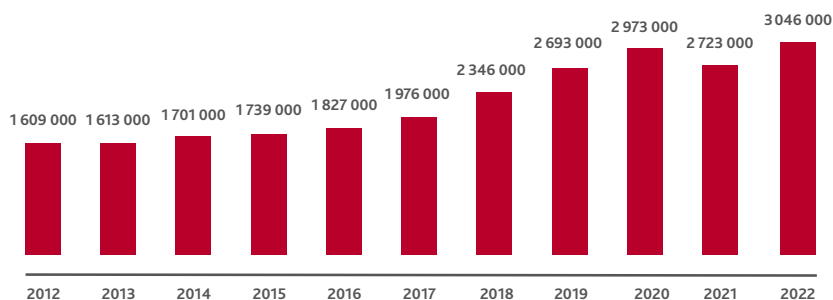


L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, à l'initiative de Pôle emploi. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement. Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

FORTE HAUSSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2022

En 2022, les employeurs déclarent un volume d'intentions d'embauche de 3,05 millions, soit un volume supérieur de 11,9% à celui de 2021. Le nombre de projets de recrutement atteint ainsi en 2022 un niveau inédit.

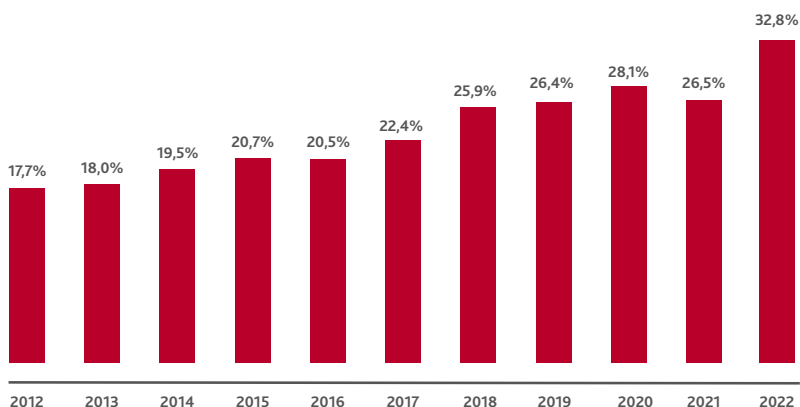
GRAPHIQUE 1 :
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE



Source : Enquêtes BMO 2012 à 2022, Pôle emploi

Par rapport à 2021, cette évolution s'explique par une hausse sensible de la proportion d'établissements prévoyant d'embaucher (32,8% en 2022 contre 26,5% en 2021), le nombre moyen de projets par établissement recruteur diminuant de 4,29 en 2021 à 3,94 en 2022.

GRAPHIQUE 2 :
PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER (EN %)



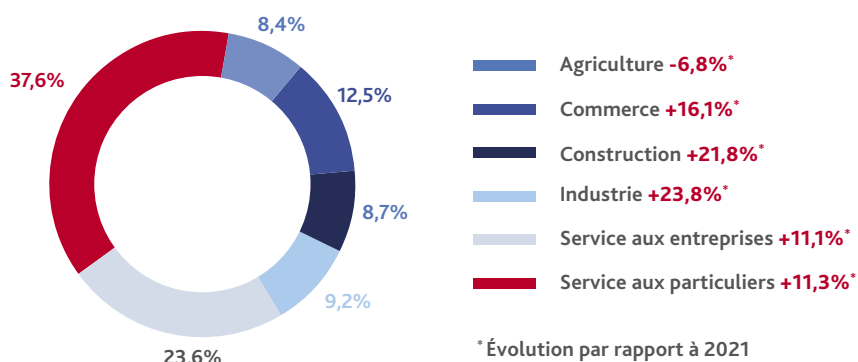
Source : Enquêtes BMO 2012 à 2022, Pôle emploi

PAR RAPPORT À 2021, LE NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE AUGMENTE FORTEMENT DANS L'INDUSTRIE, LA CONSTRUCTION ET L'HÉBERGEMENT, RESTAURATION

Avec 1,14 million de projets, en hausse de 11,3% entre 2021 et 2022, le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur (37,6% des intentions d'embauche). Au sein de ce secteur, l'hébergement et la restauration, dont l'activité avait été particulièrement affectée par la crise sanitaire, déclare des intentions d'embauches en augmentation de 23% par rapport à 2021.

Le secteur de la construction affiche une forte progression des intentions d'embauche (+21,8%), il en est de même pour l'industrie (+23,8%). Les intentions d'embauche progressent de 16,1% dans le secteur du commerce. En revanche, le nombre de projets de recrutement diminue de 6,8% dans l'agriculture.

GRAPHIQUE 3 : RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

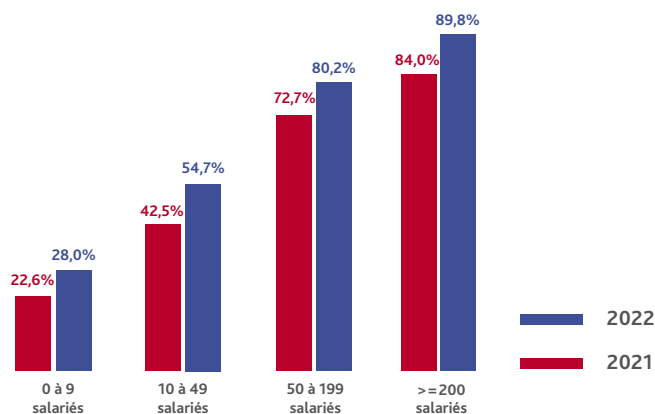


Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

Note de lecture : 8,7% des projets de recrutement en 2022 concernent le secteur de la construction, qui projette 21,8% de recrutements supplémentaires par rapport à 2021

La part des établissements déclarant vouloir recruter est en augmentation. Cette part est en hausse pour toutes les tailles d'établissements.

GRAPHIQUE 4 : PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquêtes BMO 2021 et 2022, Pôle emploi

L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES RECRUTEMENTS EN 2021

En 2021, 41% des établissements déclarent avoir cherché à recruter, soit une hausse de plus de 10 points par rapport à 2020.

En 2021, près de 41% des établissements déclarent avoir cherché à recruter, soit une hausse de 10 points par rapport à 2020. Un peu plus de 10% ont renoncé à recruter à la suite d'une baisse d'activité : les secteurs les plus affectés sont l'hébergement et la restauration (20%), les activités récréatives, d'art et de spectacles (17%) et l'audiovisuel et la communication (15%). Les établissements des départements d'outre-mer et d'Ile-de-France sont davantage touchés (respectivement 20% et 15% ont renoncé à recruter à la suite d'une baisse d'activité). Parmi ceux qui ont cherché à recruter, 7% ont abandonné en raison de l'activité économique incertaine ou de la crise sanitaire, cette proportion atteint 13% dans l'hébergement et la restauration.

Capacité d'adaptation, respect des règles et des procédures, être en capacité de s'organiser et de travailler en autonomie : des compétences attendues avec la crise sanitaire.

La crise sanitaire a conduit les employeurs à accorder plus de poids à certaines compétences. Ainsi, plus de la moitié (53%) des recruteurs interrogés citent la capacité d'adaptation et 49% le respect des règles et des procédures, ce taux étant plus élevé dans les services aux personnes (58%) et l'hébergement et la restauration (55%). 45% des établissements citent également la capacité à organiser son travail et à travailler en autonomie, ce critère étant mentionné dans tous les secteurs d'activité. Enfin 12% citent la maîtrise des outils numériques et 9 % la capacité à travailler à distance, avec logiquement une proportion plus importante (36%) pour ceux dont le télétravail est de mise pour la majorité des emplois.

Les difficultés de recrutement ressenties en 2021 augmentent sensiblement.

Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2021, 46% déclarent avoir rencontré effectivement des difficultés de recrutement, soit une augmentation de 10 points par rapport à 2020. Ces difficultés sont plus importantes dans la santé et l'action sociale (59%), les services aux personnes (57%), la construction (53%) et l'hébergement-restauration (52%). Elles sont principalement attribuées à des problèmes de candidatures : 79% des établissements

mentionnent un nombre de candidatures insuffisant et 66% des profils inadéquats. Les autres raisons le plus souvent invoquées sont l'urgence du recrutement (54% avec des niveaux plus élevés pour la santé et action sociale, l'hébergement-restauration et le secteur agro-alimentaire), la nécessité de réaliser plusieurs recrutements simultanés ou le manque de personnel pour recruter (46%) et le fait que les candidats ont finalement refusé le poste proposé (42%, avec en particulier 56% des établissements de la santé et de l'action sociale). Par rapport aux délais de recrutement, 31% des établissements ayant réussi à recruter estiment que ces délais ont été supérieurs à ceux qu'ils avaient prévus, cette valeur est plus élevée dans la santé et l'action sociale (41%) et les services aux personnes (38%). Par ailleurs 19% des établissements qui ont cherché à recruter déclarent avoir eu des difficultés à garder leur personnel (31% pour ceux de la santé et action sociale et 25% pour ceux de l'hébergement-restauration).

En cas de difficultés de recrutement liées à des problèmes de candidatures, le premier facteur explicatif cité est le changement de comportement des candidats à la suite de la crise sanitaire (45% des cas, avec comme premiers secteurs l'hébergement-restauration, la santé et action sociale et les services aux personnes). 30% des établissements ayant été confrontés à des problèmes de candidatures estiment que les candidats ont été plus exigeants en matière de rémunération (en particulier dans l'hébergement-restauration et la santé, action sociale) et 29% estiment qu'ils ont été plus exigeants par rapport aux conditions de travail (notamment dans les mêmes deux secteurs auxquels s'ajoutent les services aux personnes). Sont ensuite mentionnés le fait que les candidats ont changé de secteur ou de métier depuis la crise sanitaire (un quart des établissements, en particulier dans l'hébergement-restauration), la réticence des personnes à venir travailler dans le secteur en raison des risques sanitaires, ou le fait qu'ils aient été moins mobiles géographiquement (16% des établissements dans chacun des cas).

Outre les conséquences de la crise sanitaire, les entreprises citent, comme facteur explicatif des difficultés de recrutement, la concurrence d'autres entreprises (41% des établissements), ce facteur étant plus cité qu'en 2020, puis les rémunérations proposées (37% des établissements) et la pénibilité du travail (35%).

GRAPHIQUE 5 : LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2021, et confrontés à un nombre de candidatures insuffisantes, inappropriées, ou à des désistements.

Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons.

Source : Enquête complémentaire BMO 2022, Pôle emploi

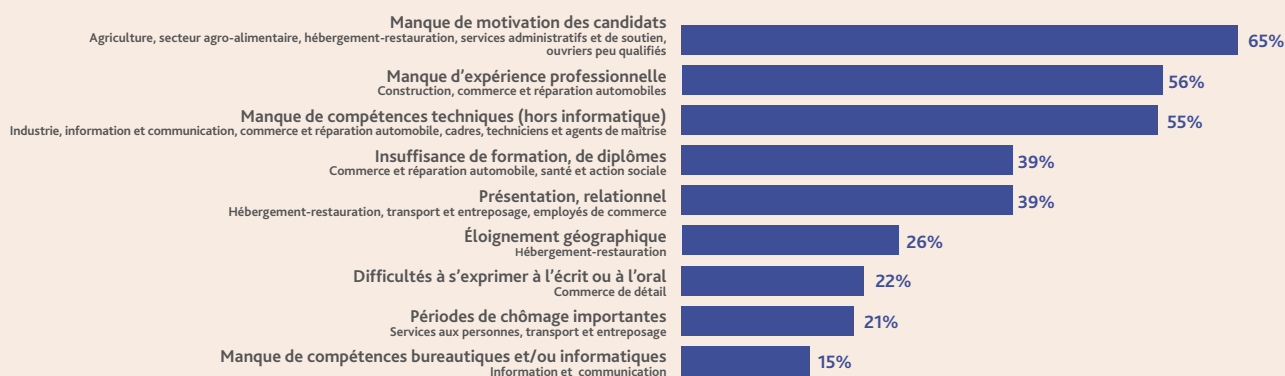
D'après les employeurs, les profils inadéquats des candidats viennent principalement d'un manque de motivation des candidats, d'un manque d'expérience professionnelle ou de compétences techniques.

Plus de la moitié des employeurs (55%) déclarant avoir reçu des candidatures inadéquates citent le manque de compétences techniques, en particulier dans l'industrie et le commerce et la réparation automobile. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 39% des employeurs et sont davantage mis en avant dans l'hébergement-restauration et le transport et entreposage, ainsi que dans les établissements qui rencontrent des difficultés de recrutement concentrées sur des employés de commerce. Viennent enfin les défauts d'expression écrite et orale (22% des employeurs) et le manque de compétences bureautiques et informatiques (15%). En dehors des compétences, 56% des employeurs

soulignent le manque d'expérience professionnelle, ce manque est davantage exprimé par les secteurs de la construction et du commerce et réparation automobile. Ce critère est cité avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (39% des établissements).

Le manque de motivation des candidats est cité par près de 65% des employeurs. Cet avis est exprimé plus fréquemment par les secteurs de l'agriculture, de l'hébergement-restauration et des services administratifs et de soutien, et lorsque les difficultés de recrutement portent davantage sur des postes d'ouvriers peu qualifiés. L'absence de motivation se traduit selon les employeurs par la mauvaise qualité des dossiers de candidature (CV, lettre de motivation) pour 35% des recruteurs, par l'attitude lors de l'entretien professionnel (76% des employeurs) ou par le fait que les candidats embauchés sont partis plus tôt que prévu de l'entreprise (49% des employeurs).

GRAPHIQUE 6 : LES RAISONS DES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2021, et confrontés à des candidatures inadéquates. Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons, ou les niveaux de qualifications surreprésentés dans les difficultés de recrutement.

Source : Enquête complémentaire BMO 2022, Pôle emploi

Les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement font davantage appel aux intermédiaires du marché du travail et recherchent davantage des candidats ayant des profils différents.

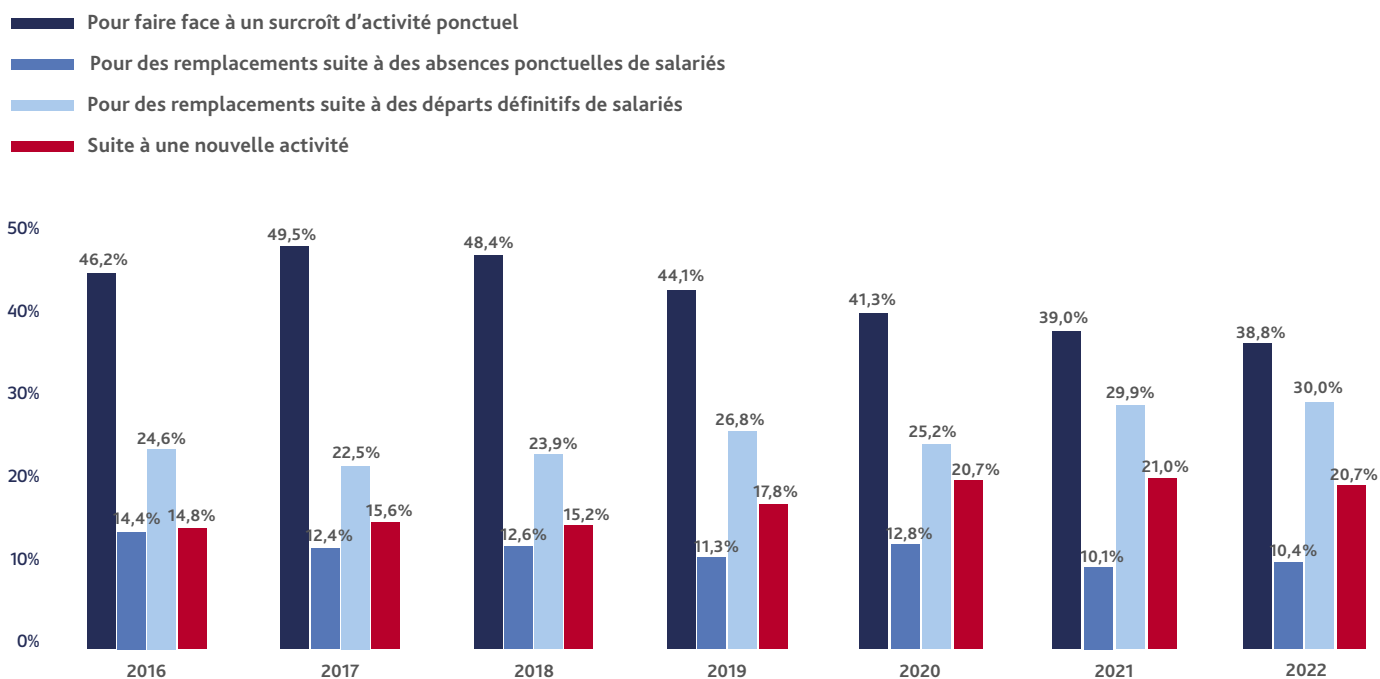
Parmi les établissements ayant cherché à recruter, ceux qui ont rencontré des difficultés à recruter ont fait davantage appel aux intermédiaires du marché du travail, qu'il s'agisse de Pôle emploi (62% pour ceux ayant rencontré des difficultés de recrutement contre 38% pour les autres établissements) ou du recours à une agence d'intérim ou un autre organisme de placement, et ont davantage déposé une offre sur un autre site que Pôle emploi.

De même, les employeurs en prise avec des recrutements difficiles ont recherché davantage des candidats avec des profils différents de ceux prévus initialement (51% contre 27% pour les autres établissements). 42% ont augmenté la rémunération pour aboutir à leurs recrutements (contre 22% pour ceux n'ayant pas eu de difficultés à recruter) et 67% ont consacré plus de temps que prévu pour recruter (24% pour les autres établissements).

PRÈS DE 4 INTENTIONS D'EMBAUCHE SUR 10 VISENT À RÉPONDRE A UN SURCROÎT PONCTUEL D'ACTIVITÉ ; 3 SUR 10 SONT MOTIVÉES PAR LE BESOIN DE REMPLACER DES SALARIÉS AYANT DÉFINITIVEMENT QUITTÉ L'ENTREPRISE

38,8% des projets de recrutement pour 2022 visent à faire face à un surcroît d'activité ponctuel. Cette part est constante par rapport à 2021 [cf. Graphique 7]. Le remplacement de salariés partis définitivement représente 30% des intentions d'embauche. La part des projets de recrutement liés à une nouvelle activité s'élève à 20,7%. Enfin, 10,4% des intentions d'embauche sont liées à des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés.

GRAPHIQUE 7 :
ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT

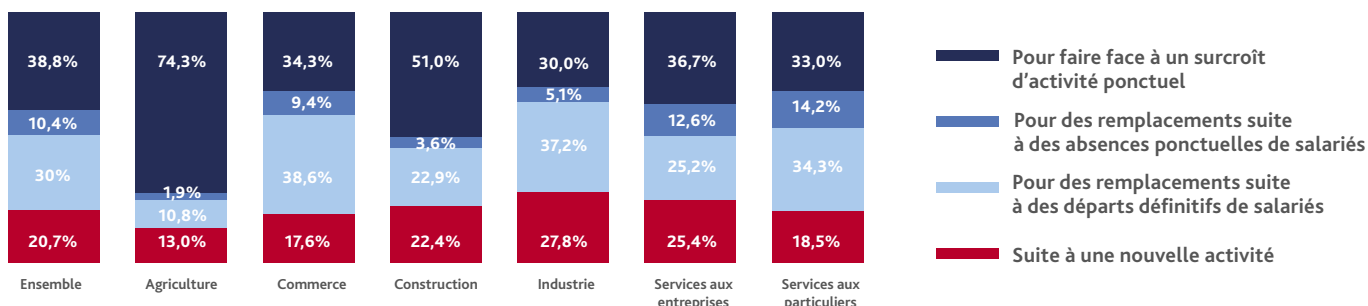


Source : Enquêtes complémentaires BMO 2016 à 2022, Pôle emploi

Note de lecture : En 2022, 38,8% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Les motifs de recrutement varient d'un secteur d'activité à un autre. Dans l'agriculture, la majorité des recrutements (74,3%) sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel. Dans l'industrie, le commerce et les services aux particuliers, au moins un tiers des recrutements sont prévus pour faire face à des départs définitifs de salariés. Enfin, les besoins liés à une nouvelle activité sont davantage cités par l'industrie et les services aux entreprises (respectivement 27,8% et 25,4% des intentions de recrutement).

GRAPHIQUE 8 : MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête complémentaire BMO 2022, Pôle emploi

Note de lecture : En 2022 dans l'agriculture, 74,3% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

ENCADRÉ N°2

LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN CDI AUGMENTE FORTEMENT

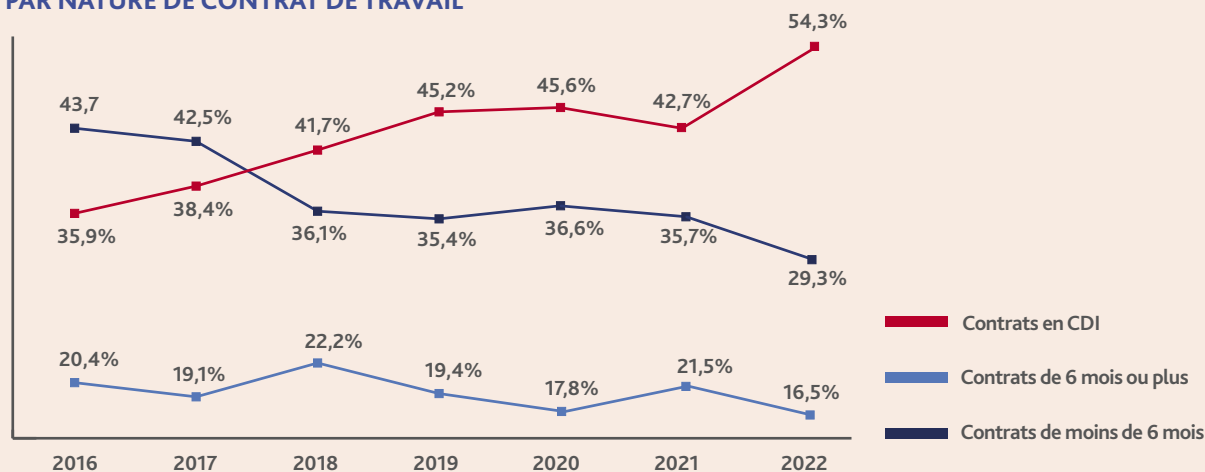
En 2022, 54,3% des projets de recrutement anticipés correspondent à des CDI, soit une proportion supérieure de 11,5 points à celle de l'année 2021, en lien avec la forte progression des intentions d'embauches.

La proportion de projets de recrutements en CDI a fortement augmenté dans l'industrie, les services aux particuliers ou aux entreprises et dans l'agriculture.

Un peu moins des deux tiers des projets de recrutement en CDI répondent à l'un des deux objectifs suivants : remplacer des salariés partis définitivement ou répondre aux besoins d'une nouvelle activité.

À l'inverse, les contrats courts (moins de 6 mois) sont plus utilisés pour répondre à un surcroît d'activité (la moitié des projets de recrutement en contrat court répondent à cet objectif) ou à un remplacement pour absence ponctuelle (16%).

GRAPHIQUE 9 : ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Source : enquêtes complémentaires BMO 2016 à 2022, Pôle emploi

Note de lecture : En 2022, 54,3% des projets de recrutement sont envisagés sous forme d'un contrat en CDI

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2022

En 2022, les employeurs déclarent un volume d'intention d'embauche de 3,05 millions, soit une augmentation de 11,9% par rapport à 2021.

TABLEAU 1 :
LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2022

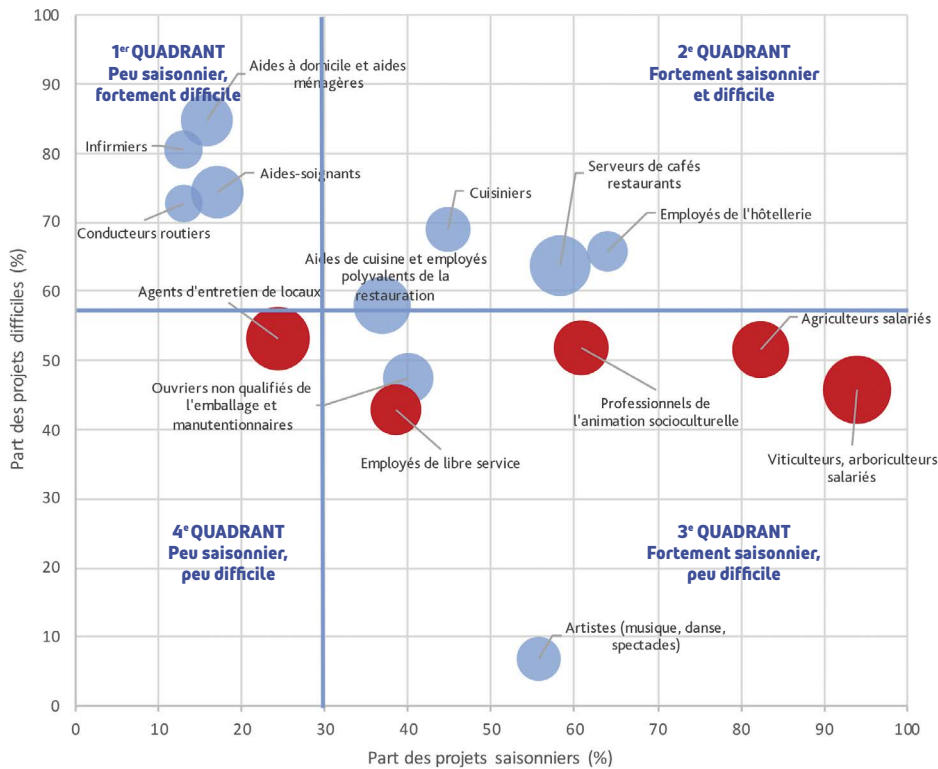
Métier	Ensemble des projets de recrutement	Part des projets difficiles (en %)	Part des projets saisonniers (en %)
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	129 700	45,8	94,0
Serveurs de cafés restaurants	116 000	63,7	58,3
Agents d'entretien de locaux	111 900	53,2	24,3
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	103 000	58,0	36,9
Agriculteurs salariés	88 100	51,6	82,4
Aides-soignants	87 000	74,4	17,0
Aides à domicile et aides ménagères	84 700	84,8	15,8
Professionnels de l'animation socioculturelle	81 500	51,8	60,8
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	79 900	47,4	40,0
Employés de libre-service	69 100	42,9	38,5
Cuisiniers	63 500	69,0	44,8
Artistes (musique, danse, spectacles)	61 200	6,8	55,7
Employés de l'hôtellerie	51 700	65,8	64,0
Infirmiers	46 400	80,5	13,0
Conducteurs routiers	44 600	72,7	13,0
Total	3 046 400	57,9	29,6

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

Qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, et connaissent ou non des difficultés de recrutement, les métiers les plus recherchés en 2022 peuvent se classer en quatre grands groupes :

- Le premier groupe, pour lequel les difficultés de recrutement anticipées et les projets d'embauche à caractère saisonnier sont élevés, regroupe les métiers de l'hôtellerie-restauration : serveurs de cafés-restaurants, aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, cuisiniers, employés de l'hôtellerie.
- Le deuxième groupe, pour lequel les difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche peu liés à la saison, comprend des métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides-soignants (87 000 projets), les aides à domicile et aides ménagères (84 700 projets) et les infirmiers (46 400 projets). Pour ces trois métiers, les difficultés de recrutement sont très supérieures à la moyenne. Sont concernés également les conducteurs routiers (44 600 projets), qui se caractérisent par des difficultés de recrutement anticipées également élevées (72,7%).
- Le troisième groupe concerne des métiers pour lesquels les employeurs anticipent des difficultés inférieures à la moyenne et un fort recours au personnel saisonnier : métiers agricoles, employés de libre-service, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, professionnels de l'animation socioculturelle, artistes.
- Le quatrième groupe comprend les agents d'entretien, pour lesquels les recruteurs anticipent moins de difficultés de recrutement que dans l'ensemble des métiers, avec des recrutements peu saisonniers.

GRAPHIQUE 10 :
POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2022 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER.



Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. En bleu sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2021 et en rouge, ceux dont le nombre de projets est en baisse par rapport à 2021

De nombreux métiers connaissent une évolution positive de leurs besoins en recrutement. Il s'agit de métiers de l'hôtellerie-restauration comme les serveurs de cafés restaurants (+25 100 projets entre 2021 et 2022), les cuisiniers (+13 700 projets), les aides de cuisine et employés polyvalents de l'hôtellerie-restauration (+ 13 500) ou les employés de l'hôtellerie (+7 900), mais également de métiers du transport : conducteurs routiers (+ 11 600 projets) et conducteurs livreurs sur courte distance (+ 6 400). Sont concernés également les coiffeurs et esthéticiens (+ 8 200) et d'autres métiers de la vente, du bâtiment ou de la gestion et administration des entreprises.

TABLEAU 2 :
LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT

Métier	Variation du nombre de projets de recrutement (2022/2021)	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans	Nombre de projets de recrutement pour 2022
Serveurs de cafés restaurants	25 100	36 400	116 000
Cuisiniers	13 700	22 200	63 500
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	13 500	29 100	103 000
Conducteurs routiers	11 600	25 300	44 600
Coiffeurs, esthéticiens	8 200	9 100	24 000
Employés de l'hôtellerie	7 900	16 200	51 700
Employés de la banque et des assurances	7 600	10 600	21 700
Vendeurs en produits alimentaires	7 000	13 800	35 600
Conducteurs et livreurs sur courte distance	6 400	9 000	32 200
Secrétaires bureautiques et assimilés	6 200	13 400	43 600
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	6 100	22 400	37 300
Maçons	5 900	20 500	32 100
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	5 500	7 300	39 000
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	5 400	8 600	19 300
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	5 200	21 000	37 500

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

LE NOMBRE DE PROJETS NON SAISONNIERS EST SUPÉRIEUR AU NIVEAU DE 2021

Les employeurs anticipent 2,14 millions de recrutements non saisonniers en 2022, en hausse de 16,1% par rapport à 2021, soit 297 500 projets non saisonniers supplémentaires. Les projets de recrutement saisonniers ont quant à eux augmenté de 2,9%. Au total, 70,4% des projets d'embauche ne sont pas saisonniers (contre 67,8% en 2021).

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers se trouvent des métiers de l'hôtellerie-restauration (serveurs, aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, cuisiniers), des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers), des métiers liés à l'entretien ou le transport et la logistique (agents d'entretien de locaux, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, conducteurs routiers), des métiers du bâtiment (ouvriers non qualifiés du gros et du second œuvre), les ingénieurs et cadres d'étude et de R&D en informatique.

TABLEAU 3 : LES 15 MÉTIERS DONT LE NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EST LE PLUS ÉLEVÉ EN 2022

Métier	Nombre de projets de recrutements non saisonniers en 2022	Evolution brute du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2022/2021)	Evolution (en %) du nombre de projets de recrutements non saisonniers en 2022	Nombre total de projets de recrutements en 2022
Agents d'entretien de locaux	84 700	-4 800	-5,4	111 900
Aides-soignants	72 200	400	0,6	87 000
Aides à domicile et aides ménagères	71 300	2 000	2,9	84 700
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	65 000	10 100	18,5	103 000
Serveurs de cafés restaurants	48 400	18 700	62,9	116 000
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	47 900	4 500	10,3	79 900
Employés de libre-service	42 500	-3 600	-7,9	69 100
Infirmiers	40 400	2 800	7,4	46 400
Secrétaires bureautiques et assimilés	40 100	6 300	18,5	43 600
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	40 000	-4 000	-9,0	40 600
Conducteurs routiers	38 800	10 300	36,3	44 600
Cuisiniers	35 100	11 800	50,4	63 500
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	34 400	4 800	16,2	37 500
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	33 700	5 200	18,2	37 300
Attachés commerciaux	33 200	4 300	14,7	34 200

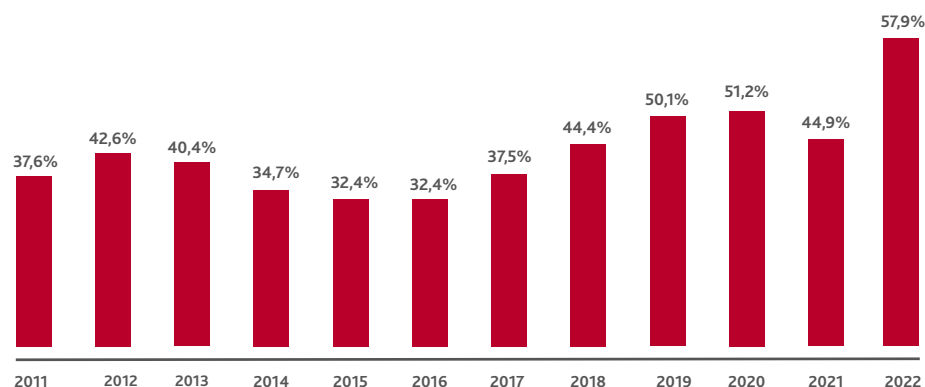
Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES PAR LES EMPLOYEURS AUGMENTENT SENSIBLEMENT PAR RAPPORT À 2021

Les employeurs anticipent une hausse sensible des difficultés de recrutement par rapport à 2021 : ces difficultés concernent 57,9% des projets en 2022, contre 44,9% en 2021.

Cette hausse des difficultés de recrutement concerne tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur de l'information et de la communication. Les difficultés augmentent particulièrement dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (+22 points), le commerce de détail (+18 points) et le secteur des équipements électriques et électroniques, produits informatiques et des machines et équipements (+17 points). Les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans la construction (74,1%), la métallurgie et produits métalliques (73,2%), le secteur des autres industries manufacturières (71,7%) et la santé et action sociale (70,6%). Elles sont moins fortes dans le secteur des autres activités de services, qui comprend notamment les activités récréatives (34,9%) et l'administration publique et enseignement (41,3%).

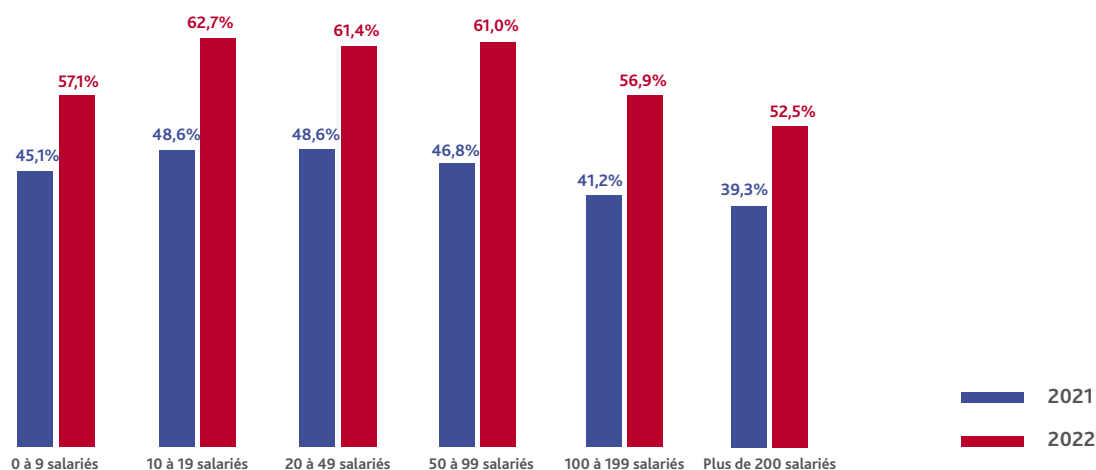
**GRAPHIQUE 11 :
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES**



Source : Enquêtes BMO 2011 à 2022, Pôle emploi

La hausse de la part des projets de recrutement jugés difficiles entre 2021 et 2022 concerne autant les petites structures (de 45% à 57% pour les établissements de moins de 10 salariés) que les établissements de plus de 200 salariés (39% à 53%).

**GRAPHIQUE 12 :
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES, SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT**



Source : Enquêtes BMO 2011 à 2022, Pôle emploi

DE FORTES DIFFICULTÉS ATTENDUES POUR LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION, DE LA RÉPARATION AUTOMOBILE ET DE LA SANTÉ

Les métiers pour lesquels les employeurs anticipent le plus de difficulté de recrutement sont des métiers de la construction comme les couvreurs (89,9% des projets de recrutement sont jugés difficiles), les plombiers et chauffagistes (80,6%), les menuisiers (80,1%) ou les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment (79,6%). Les métiers de la réparation automobile et de l'industrie présentent aussi des difficultés de recrutement importantes, comme les mécaniciens de véhicules (81,6%), les carrossiers automobiles (81,3%), les soudeurs (79,7%) ou les ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique (78,7%). Les métiers de l'aide à domicile (84,8% de projets difficiles) et les professions de la santé (pharmaciens, infirmiers, techniciens médicaux et préparateurs, médecins) sont également présents.

La hausse des difficultés de recrutement concerne la plupart des métiers. Les métiers pour lesquels cette hausse est la plus élevée sont les métiers de l'hôtellerie-restauration (+27,1 points pour les employés de l'hôtellerie, +22,0 points pour les serveurs, +19,7 points pour les cuisiniers...), des employés du commerce (+22,8 points pour les caissiers, +21,2 points pour les vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage, +18,9 points pour les employés de libre-service), les agents de sécurité et de surveillance (+23,5 points), les ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention (+19,5 points) et des métiers d'ouvriers industriels (ouvriers non qualifiés de l'électricité-électronique, ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal, monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique...).

TABEAU 4 :
LES 15 MÉTIERS DONT LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS COMME DIFFICILES EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2022

Métier	Nombre total de projets de recrutement pour 2022	Nombre de projets de recrutement difficiles en 2022	Part des projets de recrutement difficiles pour 2022 (en %)	Evolution de la part de projets de recrutement difficiles (2022/2021), en points
Couvreurs	13 400	12 000	89,9	8,0
Aides à domicile et aides ménagères	84 700	71 800	84,8	7,4
Pharmaciens	7 600	6 300	83,3	14,2
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	7 100	5 900	82,6	11,6
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	15 700	12 800	81,6	6,3
Carrossiers automobiles	5 600	4 600	81,3	5,4
Conducteurs de transport en commun sur route	17 100	13 800	80,8	8,5
Plombiers, chauffagistes	21 800	17 600	80,6	9,4
Infirmiers	46 400	37 300	80,5	11,1
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	19 200	15 400	80,1	12,2
Techniciens médicaux et préparateurs	13 000	10 400	79,9	15,7
Médecins	9 600	7 700	79,8	0,3
Soudeurs	7 000	5 600	79,7	11,8
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	11 700	9 300	79,6	13,2
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	13 300	10 500	78,7	5,3

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

NOTE : sont uniquement retenus les métiers pour lesquels sont envisagés au minimum 5 000 projets de recrutement,

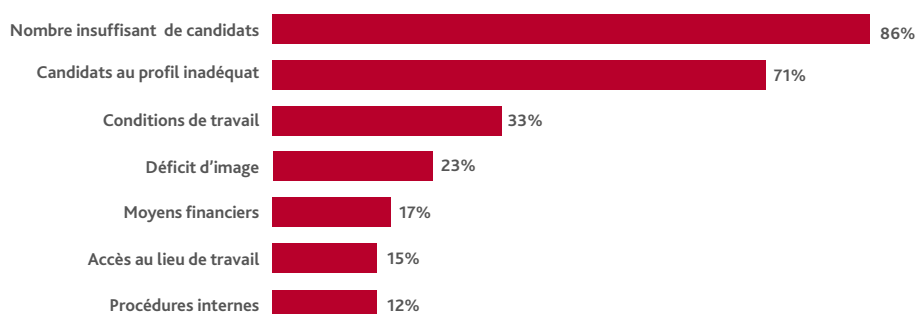
L'INSUFFISANCE DU NOMBRE DE CANDIDATS INQUIÈTE LES RECRUTEURS

Quel que soit leur projet de recrutement, une majeure partie des employeurs (60%) se prépare à des difficultés en 2022 contre la moitié en 2021. Comme chaque année, les problèmes liés aux candidatures sont prépondérants et presque tous les établissements s'y préparent (97%). Mais cette année, si le profil inadéquat des candidats reste une source de préoccupation majeure (pour 71% des établissements concernés contre 75% en 2021), c'est surtout le faible nombre de candidatures qui inquiète. Avant la crise, en 2019, 79% des établissements envisageaient ainsi cette éventualité, puis ils étaient 77% en 2021. Or, en 2022, près de neuf établissements sur dix (86%) anticipent des difficultés liées à un faible nombre de candidatures.

Par ailleurs, la moitié des recruteurs (49%) font le lien entre ces difficultés anticipées et le manque d'attractivité du poste proposé : soit parce que les conditions de travail sont défavorables (travail pénible, horaires décalés, manque d'attractivité... pour 33% des établissements), soit parce que le secteur, l'entreprise ou le métier souffrent d'un déficit d'image (23%) ou encore parce que les conditions d'accès au lieu de travail sont compliquées (15%). Les établissements agricoles sont les plus nombreux à envisager ces difficultés (67% contre 35% des établissements du commerce). Ces difficultés sont également fortement liées aux problèmes de candidatures, puisqu'un poste présentant des conditions peu attrayantes génère aussi moins de candidatures. Ainsi presque la totalité des établissements ayant évoqué ce type de difficultés envisagent des problèmes de candidature.

Enfin, les difficultés de recrutement liées à la gestion et l'organisation interne du projet concernent plus marginalement les recruteurs : 17% d'entre eux anticipent des difficultés financières pour recruter et 12% des difficultés liées aux procédures internes de recrutement.

GRAPHIQUE 13 : NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES

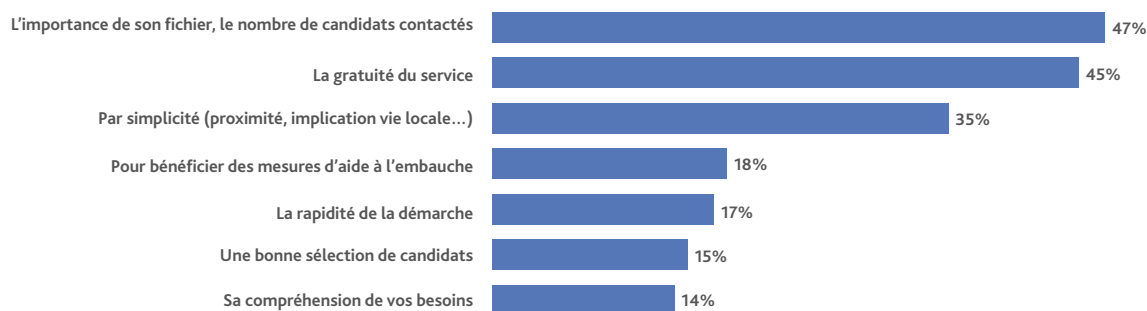


Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2022 pour lequel ils anticipent des difficultés
Source : Enquête complémentaire BMO 2022, Pôle emploi

LES TROIS QUARTS DES ÉTABLISSEMENTS FONT CONFIANCE À PÔLE EMPLOI POUR LES AIDER DANS LEURS PROJETS DE RECRUTEMENT

Près de trois employeurs sur quatre (73%) envisagent de passer par les services de Pôle emploi pour recruter en 2022. Pour huit établissements sur dix, ce recours se fait dès le début de la démarche de manière exclusive (36% des cas) ou en association avec d'autres intermédiaires de l'emploi (dans 44% des cas). L'importance du fichier, la gratuité ou encore la simplicité d'accès aux services de ce dernier sont les motifs de recours les plus cités par les employeurs.

GRAPHIQUE 14 : LES MOTIFS DE RECOURS A PÔLE EMPLOI PAR LES RECRUTEURS



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2022
Source : Enquête complémentaire BMO 2022, Pôle emploi

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

UN RECOURS ACCRU À PÔLE EMPLOI EN CAS DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT

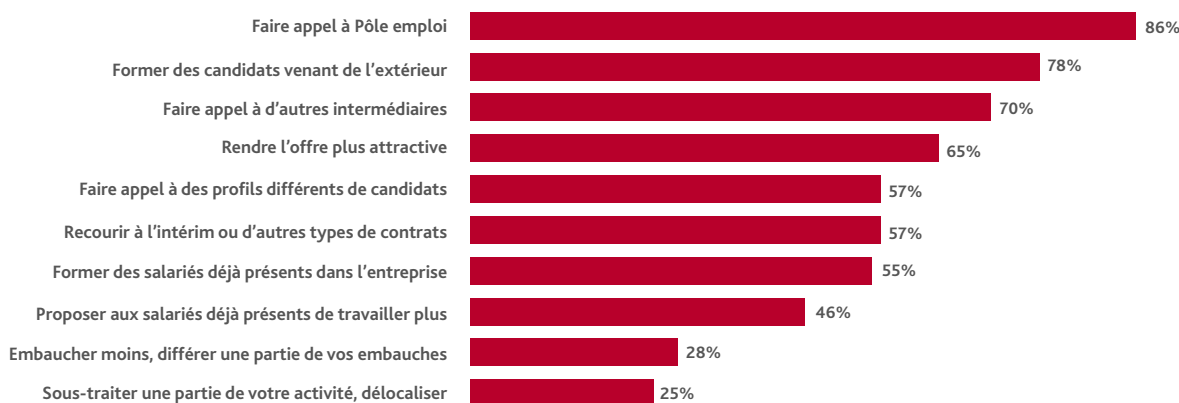
Près de 9 employeurs sur 10 (86%) envisagent de recourir à Pôle emploi en cas de difficulté (82% en 2021). Sept employeurs sur dix prévoient également de mobiliser les autres intermédiaires de l'emploi. La formation de candidats venant de l'extérieur demeure une solution qui intéresse plus des trois quarts des recruteurs.

Dans plus de la moitié des cas, les recruteurs prévoient d'opter également pour des moyens tels que rendre leur offre d'emploi plus attractive (65% d'entre eux), faire appel à des profils différents de candidats (57%), avoir recours à de l'intérim ou d'autres types de contrats (57%) ou encore former des salariés déjà présents dans l'entreprise (55%).

Moins souvent évoquées, les dernières options qui s'offrent aux employeurs consistent à proposer aux salariés déjà présents dans l'entreprise de travailler plus (46%), d'embaucher moins en envisageant de différer une partie des embauches (28%) ou encore de sous-traiter une partie de l'activité (25%).

En 2022, les employeurs sont plus enclins à essayer de rendre leur offre plus attractive puisque cette option est en hausse de +7 points par rapport à 2021. Parallèlement, ils envisagent moins souvent d'abandonner ou de différer dans le temps leur projet (-10 points).

GRAPHIQUE 15 : TYPES DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Établissements ayant au moins un projet de recrutement en 2022 pour lequel ils anticipent des difficultés
Source : Enquête complémentaire BMO 2022, Pôle emploi

LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE PAR RÉGION

Par rapport à 2021, le nombre de projets de recrutement augmente dans toutes les régions hormis en Guyane et à Mayotte. La hausse des projets de recrutement est particulièrement importante en Bretagne (+17,1%), dans la région Grand Est (+16,8%) et en Martinique (+14,4%). Dans toutes les régions, la part des projets jugés difficiles augmente par rapport à 2021, les hausses les plus élevées sont en Normandie (+17,8 points), Auvergne-Rhône-Alpes (+16,1 points), Nouvelle-Aquitaine (+15,6 points), Provence-Alpes-Côte d'Azur (+15,1 points) et Mayotte (+15,3 points).

TABLEAU 5 :
LES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION

Région	Nombre de projets de recrutements pour 2022	Evolution 2022/2021 (en %)	Part de projets difficiles pour 2022 (en %)	Evolution de la part de projets difficiles entre 2021 et 2022
Île-de-France	532 982	11,7	45,4	8,8
Auvergne-Rhône-Alpes	362 670	12,1	62,7	16,1
Nouvelle-Aquitaine	330 605	11,3	67,8	15,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	291 002	13,6	58,8	15,1
Occitanie	277 008	12,3	55,9	13,1
Hauts-de-France	225 092	10,8	53,8	14,1
Grand Est	216 480	16,8	58,3	13,6
Pays de la Loire	209 362	5,0	64,3	12,5
Bretagne	162 781	17,1	65,9	10,6
Normandie	124 640	10,8	63,9	17,8
Bourgogne-Franche-Comté	105 421	11,8	59,8	13,7
Centre-Val de Loire	93 076	13,2	64,2	11,7
La Réunion	38 368	9,2	37,4	7,5
Corse	28 685	9,5	61,2	9,7
Guadeloupe	17 305	8,7	46,4	7,5
Martinique	15 588	14,4	46,8	2,6
Guyane	8 879	-4,6	50,0	9,2
Mayotte	6 408	-3,7	42,7	15,3
Total France	3 046 353	11,9	57,9	13,0

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

SOURCES ET MÉTHODES

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC. L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension.

L'enquête BMO 2022 a été réalisée entre octobre et décembre 2021 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette vingt-et-unième vague est le même que l'an dernier, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part : les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...) et pour finir les officiers publics ou ministériels (notaires...). L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...). Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers qui correspond aux Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes, afin d'ajuster la liste de métiers proposée au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 2 356 973 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1 680 721 ont ainsi été interrogés, par voie postale, web ou téléphonique. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, 419 979 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière, Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements, à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.



EN SAVOIR PLUS

CHAMKHI A., LAINÉ F., RODRIGUEZ O. (2021),

« Les difficultés de recrutement depuis la reprise de l'activité en 2021 », *Éclairages et Synthèses*, n°68, Pôle emploi.

GAUMONT S., LAINÉ F., VROYLANDT T. (2021),

« Enquête Besoins en Main d'œuvre : les employeurs prêts à embaucher en 2021 », *Éclairages et Synthèses*, n°67, Pôle emploi.

JUGAND O. ET LAINÉ F. (2020),

« Mobiliser Pôle emploi pour recruter : dans quels cas et pour quels résultats ? », *Éclairages et Synthèses*, n°56, Pôle emploi.

NIANG M., LAINÉ F., CHARTIER F., (2021),

« Les tensions sur le marché du travail en 2020 », *Dares résultats*, n°032.

Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Cyril NOUVEAU

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

Pôle emploi,
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

WWW.POLE-EMPLOI.ORG

