

# CAHIER DE RECHERCHE

## LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

### UNE ILLUSTRATION DES MUTATIONS DE L'EMPLOI EN FRANCE DEPUIS DIX ANS

Ce travail s'appuie sur l'exploitation des résultats de l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) de PÔLE EMPLOI réalisée chaque année, depuis 2002, avec l'ensemble de ses directions régionales et le concours du CRÉDOC.

**Adeline MICHARD**

Avec la participation de  
**Gilles CAPON**





# LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

UNE ILLUSTRATION DES MUTATIONS  
DE L'EMPLOI EN FRANCE DEPUIS DIX ANS

Adeline MICHARD

avec la participation de Gilles CAPON

**CAHIER DE RECHERCHE CRÉDOC N° 284**

**DÉCEMBRE 2011**

**Département « Dynamique des marchés »**

**dirigé par Patrick DUCHEN**

Ce travail s'appuie sur l'exploitation des résultats de l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) de PÔLE EMPLOI réalisée chaque année, depuis 2002, avec l'ensemble de ses directions régionales et le concours du CRÉDOC.

*Cette recherche a bénéficié d'un financement au titre de la subvention recherche attribuée au CRÉDOC.*

## SOMMAIRE

SYNTHÈSE.....	III
INTRODUCTION .....	1
PREMIÈRE PARTIE : CONTEXTE ET PRINCIPAUX RÉSULTATS.....	2
1 CONTEXTE ET PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE BMO .....	3
1.1 Les besoins en main-d'œuvre des employeurs.....	3
1.2 Présentation et méthodologie de l'enquête BMO .....	4
2 GRANDS RÉSULTATS NATIONAUX DE L'ENQUÊTE .....	7
2.1 En 2011, 18% des établissements français envisageaient de recruter .....	7
2.2 Diminution des besoins en main-d'œuvre et recul des difficultés d'embauche.....	9
2.3 Étude du dynamisme des secteurs d'activité dans l'emploi et les déclarations d'embauche.....	11
2.4 Les métiers des services aux particuliers toujours très recherchés .....	13
DEUXIÈME PARTIE : DYNAMIQUE SECTORIELLE DES PROJETS DE RECRUTEMENT .....	19
1 REcul MARQUÉ DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE .....	21
1.1 Recul et mutations des besoins en main-d'œuvre .....	21
1.2 L'évolution des qualifications industrielles.....	29
1.3 Des postes peu saisonniers mais toujours difficiles à pourvoir .....	33
1.4 En résumé.....	35
2 UNE ÉCONOMIE DE SERVICES.....	37
2.1 Dynamisme des activités de services et croissance associée de l'emploi .....	37
2.2 Trois projets de recrutement sur cinq sont exprimés dans les services .....	41
2.3 En résumé.....	50
3 DES POSTES DIFFICILES À POURVOIR DANS LA CONSTRUCTION .....	52
3.1 Un secteur sensible aux fluctuations conjoncturelles .....	52
3.2 Des postes structurellement difficiles à pourvoir.....	54
3.3 En résumé.....	59
4 LES MUTATIONS DU COMMERCE.....	62
4.1 Croissance de l'activité et de l'emploi.....	62
4.2 Évolution des besoins en main-d'œuvre.....	63
4.3 En résumé.....	69
TROISIÈME PARTIE : L'APPROCHE GÉOGRAPHIQUE .....	72
1 LOCALISATION TERRITORIALE DES BESOINS EN EMPLOI .....	74
1.1 Définition du zonage d'analyse territoriale .....	74
1.2 Une nouvelle polarisation des besoins dans l'Ouest et le Sud-Est.....	74
1.3 Le poids des services très élevé dans le Nord et le Sud .....	78
1.4 Sur tous les territoires, les structures de très petite taille formulent au moins un quart des projets .....	79

1.5	De fortes difficultés d'embauche dans la zone Centre, un recours important au personnel saisonnier dans le Sud et l'Ouest .....	82
1.6	Les employés de l'hôtellerie davantage recherchés dans la moitié Sud, les informaticiens au Nord .....	84
CONCLUSION.....		87
BIBLIOGRAPHIE .....		89
TABLE DES ILLUSTRATIONS .....		91

## SYNTHÈSE

---

- **ÉTUDE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE, L'ENQUÊTE PÔLE EMPLOI - CRÉDOC**

Les départs à la retraite, l'accroissement du volume d'activité de l'entreprise, la mobilité du personnel sont autant de facteurs qui conduisent les employeurs à formuler des besoins en main-d'œuvre, que ce soit dans le cadre de nouveaux emplois, de remplacements ou de renouvellements de postes. L'apparition de problèmes à l'embauche est souvent l'expression d'un décalage, éventuellement persistant, entre les exigences formulées par les employeurs et la main-d'œuvre disponible. À l'heure actuelle, peu d'outils sont mis à notre disposition pour nous permettre d'appréhender quantitativement et qualitativement les besoins en main-d'œuvre des employeurs sur l'ensemble du territoire français. D'où l'intérêt de l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) dont nous présentons ici une partie des résultats depuis son origine, en 2002. Cette enquête est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble de ses directions régionales et le concours du CRÉDOC. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte également un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement.

- **PRINCIPAUX RÉSULTATS ISSUS DE L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE (BMO)**

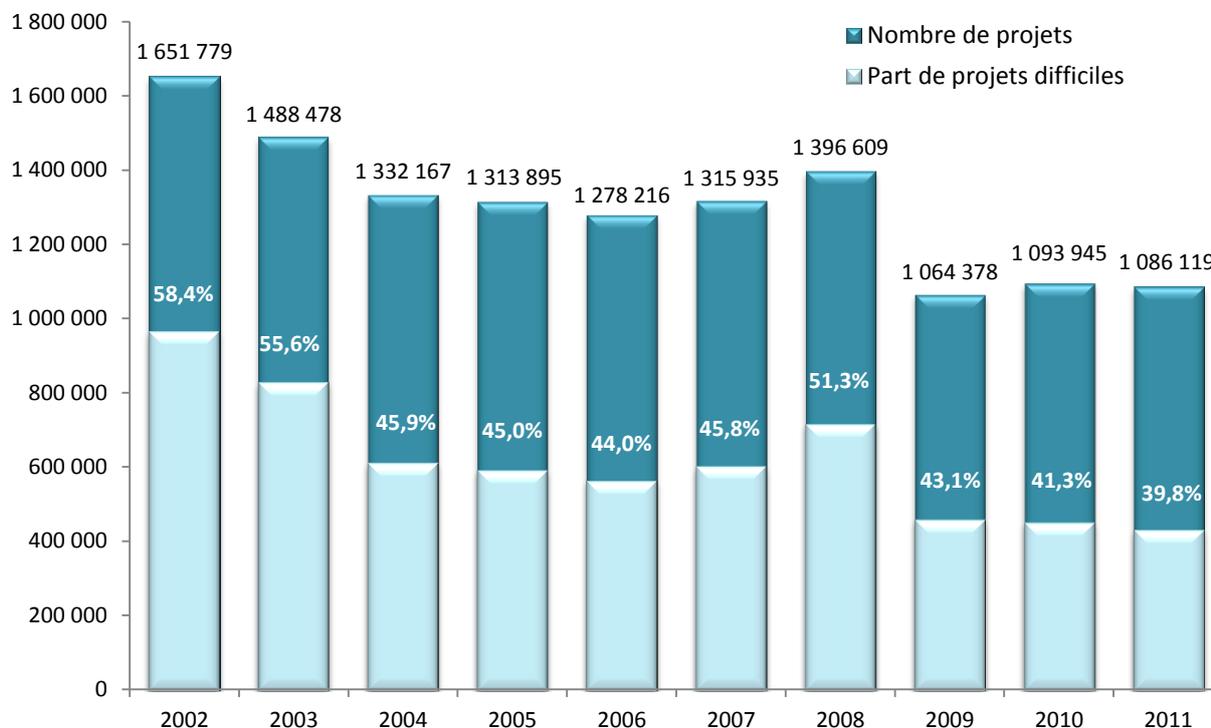
Près de 18% des employeurs (de métropole et des DOM) prévoyaient de réaliser au moins une embauche au cours de l'année 2011, ce qui correspond à un potentiel de 302 000 établissements recruteurs. Cette proportion s'élevait à 30,4% en 2002, soit une baisse de 12,8 points sur la période. Au contraire de la situation particulièrement favorable de 2002, c'est en 2009, au cœur de la crise économique, que la part d'établissements potentiellement recruteurs a été la plus faible (16,5%). Jusqu'en 2008, les établissements de la construction étaient les plus enclins à recruter ; depuis, les employeurs du secteur des services sont davantage susceptibles d'embaucher que les autres. Et quelle que soit l'activité, la part des recruteurs progresse avec la taille des établissements.

Les employeurs français envisageaient 1 086 100 recrutements pour l'année 2011, soit en moyenne 3,6 embauches par établissement recruteur, pour 3,3 en 2002. Entre 2002 et 2011, les intentions d'embauche ont diminué en moyenne chaque année de 4,6%. Les employeurs du secteur des services formulent 796 400 intentions d'embauche par an en moyenne. Environ 16% des besoins en main-d'œuvre émanent du secteur du commerce (-3 points sur la période, 203 400 projets en moyenne). L'industrie manufacturière et la construction regroupent chacune 7% des projets d'embauche (-4 points sur la période), tandis que les industries agroalimentaires restent stables et représentent 4% des recrutements potentiels.

Parmi les projets d'embauche, 47,8% en moyenne sont considérés comme « problématiques » par les employeurs, une proportion en net recul sur la période puisqu'elle atteignait 58,4% en 2002 et seulement 39,8% en 2011. En dehors des contraintes ressenties à l'embauche, chaque année, tous

secteurs d'activité confondus, trois projets de recrutement sur dix font l'objet de contrats saisonniers, une proportion en hausse modérée depuis 2003 (+3,8 points).

**Évolution du nombre de projets de recrutement déclarés de 2002 à 2011 et part des projets jugés difficiles**



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Quelques profils de services aux particuliers figurent parmi la liste des métiers les plus recherchés par les employeurs sur la période 2002-2011 (employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, cuisiniers, employés de maison et assistantes maternelles, animateurs socioculturels) ; ils rassemblent à eux seuls plus de 20% de l'ensemble des projets de recrutement. Ce résultat confirme le poids essentiel des activités touristiques et le développement des services à la personne dans le tissu économique national. Certains métiers du commerce offrent également des opportunités depuis dix ans : caissiers, employés de libre-service, représentants, vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne et cadres commerciaux et technico-commerciaux. Enfin, quelques emplois peu qualifiés des services aux entreprises (agents d'entretien, agents d'accueil), de la santé (aides-soignants) et certains profils qualifiés de la construction (plombiers, maçons) présentent également un nombre élevé de projets de recrutement sur la période.

Pour les employeurs, les difficultés à l'embauche concernent principalement des postes d'ouvriers qualifiés de l'industrie (ouvriers travaillant par enlèvement de métal, chaudronniers, tôliers, mécaniciens de l'automobile, ouvriers de la mécanique) et de la construction (plâtriers, charpentiers, maçons, plombiers-chauffagistes, peintres, électriciens, etc.). Les professionnels salariés de la santé sont également considérés comme difficiles à recruter, quelle que soit leur qualification (infirmiers, sages-femmes, médecins, dentistes, pharmaciens, aides-soignants) ; il en

est de même pour les professions paramédicales. Enfin, les bouchers, charcutiers et boulangers font aussi partie des profils sur lesquels les tensions à l'embauche persistent depuis dix ans. A l'inverse, certains métiers rassemblent chaque année une part de projets de recrutement difficiles inférieure à 40%. Il s'agit d'un grand nombre de fonctions administratives : employés de la comptabilité, agents et hôtesse d'accueil, cadres administratifs, comptables et financiers, secrétaires, techniciens des services administratifs, etc.

#### Les 15 métiers les plus recherchés sur la période 2002-2011

	Effectifs annuels moyens à recruter 2002-11	Taux de croissance annuel moyen 2002-2011	% moyen de projets saisonniers 2003-11	% moyen de projets difficiles 2002-11
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	104 606	-4,8%	58,1%	49,6%
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	65 105	-2,7%	76,4%	41,7%
Agents d'entretien	59 822	-2,2%	39,6%	35,9%
Caissiers, employés de libre-service	48 901	-0,9%	52,9%	23,2%
Employés de maison et assistantes maternelles	48 000	3,1%	20,6%	57,8%
Cuisiniers	47 885	3,2%	51,4%	60,1%
Agents, hôtesse accueil, standardistes, employés admin.	41 112	-7,8%	33,0%	26,8%
Représentants, VRP	37 225	1,4%	3,0%	57,7%
Ingénieurs et cadres de l'informatique (sauf commerciaux)	33 336	-1,2%	1,4%	46,8%
Secrétaires, assistantes	32 922	-10,5%	9,1%	22,8%
Plombiers, chauffagistes, menuisiers et autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	32 324	-11,0%	5,6%	76,9%
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	30 935	-9,0%	29,5%	42,4%
Maçons qualifiés	26 346	-12,0%	6,4%	80,5%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	25 476	-8,6%	1,8%	41,2%
Aides-soignants	24 231	-0,5%	17,1%	62,5%
<b>Ensemble des 88 métiers</b>	<b>1 302 152</b>	<b>-4,6%</b>	<b>27,8%</b>	<b>47,8%</b>

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

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

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

#### • LA DYNAMIQUE SECTORIELLE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

##### - Le recul des projets de recrutement dans l'industrie

En 2011, l'industrie rassemblait 10,2% de l'ensemble des intentions d'embauche, contre 15,3% en 2002, pour une moyenne de 161 800 projets par an. La dégradation est liée à la diminution tendancielle de l'emploi dans le secteur : externalisation des fonctions annexes pour se recentrer sur le cœur de métier industriel, plus grande productivité de la main-d'œuvre, perte de compétitivité internationale des activités productives, etc. Malgré cela, de nombreux profils restent particulièrement recherchés par les employeurs, tels que les ouvriers qualifiés et non qualifiés des industries agroalimentaires (32 300 projets par an en moyenne), des profils commerciaux (vendeurs en alimentation, cadres commerciaux et technico-commerciaux, représentants), des

métiers d'ouvriers de la mécanique, du travail des métaux, etc. En outre, l'industrie fait appel chaque année à de nombreux métiers non industriels (secrétaires, cadres commerciaux, agents d'entretien...) pour son propre fonctionnement (un tiers des projets de recrutement en 2011).

- La progression du poids des services dans les besoins en main-d'œuvre

Principal vecteur de croissance de l'emploi en France depuis une trentaine d'années, le secteur des services est toujours le premier recruteur national, avec 796 400 intentions d'embauche par an en moyenne entre 2002 et 2011 (57% des projets de l'année 2002 relevaient des services, 69% en 2011, soit une hausse de 12 points). Cette progression de la part des services dans l'ensemble des besoins en main-d'œuvre des entreprises s'explique en partie par la forte rotation du personnel et le recours croissant aux postes saisonniers (32,4% en moyenne) – dans le tourisme notamment – très intensif en main-d'œuvre. Au sein des services, ceux destinés aux particuliers génèrent toujours les plus gros volumes de projets d'embauche (467 700 par an en moyenne, soit 59% de l'ensemble des services), même si les services aux entreprises affichent les plus fortes progressions (+11% entre 2010 et 2011). Par ailleurs, dans les services, les métiers recherchés concernent à la fois des postes peu qualifiés (animateurs socioculturels, agents d'entretien, aides-soignants...) et des profils très qualifiés (ingénieurs et cadres de l'informatique, etc.).

- La chute des intentions d'embauche dans la construction depuis 2009

Les projets de recrutement des employeurs de la construction se sont maintenus à un niveau élevé jusqu'en 2008, dans un contexte économique florissant, avant de s'effondrer durant la crise (décalage dans l'ouverture des chantiers, annulations de permis de construire, attentisme ambiant...). Les besoins en main-d'œuvre du secteur se sont adaptés aux évolutions de la conjoncture économique, sans toutefois retrouver au cours des années récentes les niveaux d'avant la crise. En moyenne sur la période, les employeurs ont estimé leurs besoins en main-d'œuvre à 140 500 par an. Comparativement aux autres activités, le secteur a faiblement recours à l'emploi saisonnier (moins de 9% chaque année). En revanche, il se caractérise par des difficultés d'embauche structurelles. Chaque année depuis 2002, plus d'un projet sur deux formulé par les employeurs du secteur est considéré comme problématique (69,8% en moyenne, contre 47,8% au niveau national). De nombreux postes d'ouvriers qualifiés de la construction sont particulièrement difficiles à pourvoir : plus de trois embauches potentielles de plombiers sur quatre, 81% des maçons qualifiés, 82% des plâtriers ou charpentiers, etc. Or, à long terme, ces difficultés de recrutement pourraient mettre en danger la pérennité et la croissance des PME du secteur.

- Le renforcement du poids du commerce de détail

Les mutations du commerce transparaissent au travers des intentions d'embauche exprimées par les employeurs du secteur. Totalisant 15,6% des besoins nationaux en main-d'œuvre en moyenne entre 2002 et 2011, ce qui correspond à 203 400 projets, le commerce constitue le second pôle de recrutements potentiels, derrière les services. Les perspectives de recrutement y ont reculé assez significativement sur la période (-6,4% par an en moyenne chaque année) – avec un creux particulièrement marqué durant la crise (-28% en 2009) – mais à un rythme toutefois nettement moins élevé que dans l'industrie (-8,7% par an en moyenne) et la construction (-9,4%). Au sein du secteur du commerce, les activités de commerce de détail regroupent 59% des intentions

d'embauche (119 800 recrutements potentiels par an en moyenne), le commerce de gros 31% (63 300 embauches) et le commerce et la réparation automobile 10% (20 200 projets). Cette répartition a évolué sur la période. Le poids du commerce de détail s'est accru de 11 points depuis 2002, au détriment des deux autres sous-secteurs (-3,8 points dans le commerce de gros et surtout -7,2 points dans le commerce et la réparation automobile). L'analyse par grande famille de métiers montre un recentrage évident des embauches sur les métiers de la vente, du tourisme et des services au cours de la période 2002-2011. Cet ensemble de métiers représentait 46% des besoins exprimés par les employeurs commerciaux en 2002 et 62% en 2011.

**Synthèse des résultats par secteurs d'activité agrégés sur la période 2002 à 2011**

	Effectifs annuels moyens à recruter 2002-11	Taux de croissance annuel moyen 2002-2011	% moyen de projets saisonniers 2003-11	% moyen de projets difficiles 2002-11
Industrie	161 821	-8,7%	20,7%	47,0%
Construction	140 545	-9,4%	6,5%	<b>69,8%</b>
Commerce	203 403	-6,4%	<b>29,9%</b>	42,2%
Services	796 384	-2,5%	<b>32,4%</b>	45,4%
<b>Ensemble des activités</b>	<b>1 302 152</b>	<b>-4,6%</b>	<b>27,8%</b>	<b>47,8%</b>

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

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

Source : Pôle emploi – Crédoc, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

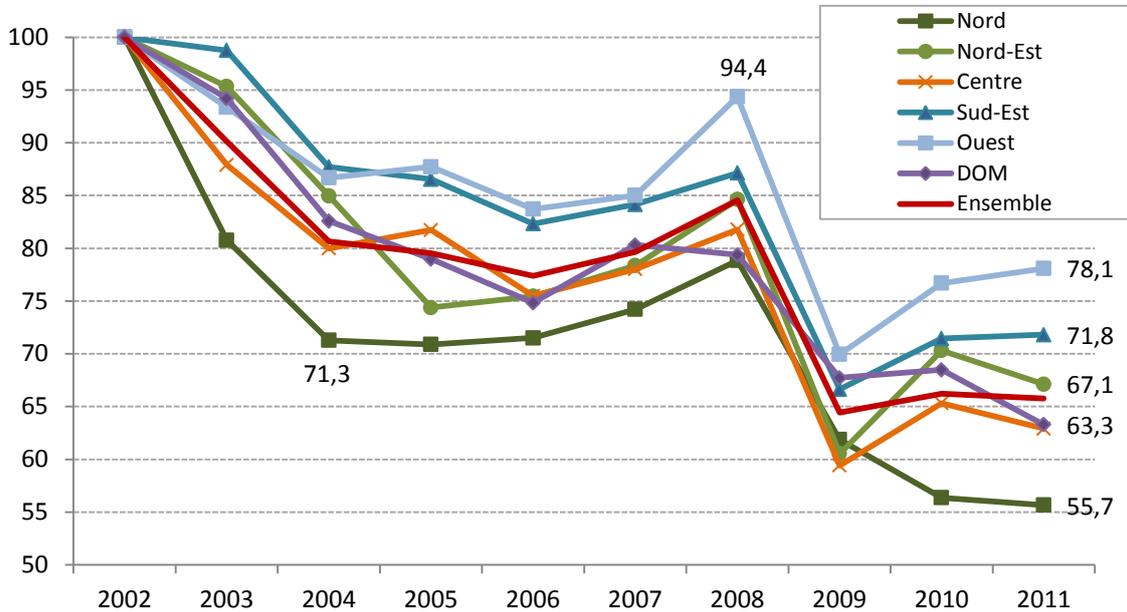
• **LA NOUVELLE POLARISATION DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SUD-EST ET L'OUEST DE L'HEXAGONE**

L'entreprise ne peut s'abstraire de son environnement local puisque les problématiques d'emploi sont différentes d'un territoire à l'autre. Ce ne sont pas les mêmes profils qui sont recherchés dans le Nord, le Sud ou le Centre de la France. C'est pourquoi nous avons jugé pertinent d'analyser les résultats généraux de l'enquête BMO à travers un découpage géographique adéquat (six nouveaux territoires créés à partir d'une analyse en composantes principales des caractéristiques de l'enquête). Cette méthode permet de mettre en évidence une nouvelle polarisation des besoins en main-d'œuvre sur la période, du Nord qui génère plus d'un tiers des intentions d'embauche en 2002, vers les zones Ouest et Sud-Est de l'Hexagone.

Le Nord reste toutefois le second pôle de recrutements en 2011 (333 000 projets) derrière le Sud-Est qui totalise 342 100 projets, soit 31,5% de l'ensemble national. Dans chacun des six territoires identifiés, les activités de services rassemblent au moins 60% des intentions d'embauche formulées par les employeurs en 2011. C'est dans le Nord (activités scientifiques, techniques, administratives et de soutien) et le Sud-Est (hôtellerie-restauration) que la proportion est la plus

élevée. Quel que soit le territoire considéré, les établissements de 1 à 4 salariés sont ceux qui formulent le plus grand nombre de projets de recrutement sur la période.

Évolution du nombre de projets de recrutement par zone géographique de 2002 à 2011  
(base 100 en 2002)



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Dans le Nord (46,0%) et dans les DOM (39,8%), la proportion de projets jugés difficiles par les employeurs est inférieure à la moyenne nationale (47,8% en moyenne sur la période). À l'inverse, les employeurs de la zone Centre expriment davantage de problèmes à l'embauche (51,6%) que sur le reste du territoire, même si le ratio tend à diminuer depuis 2002 (-17,6 points sur ce territoire). Le secteur de la construction peine particulièrement à recruter dans la zone Centre (75,0% de cas difficiles en moyenne sur la période, 60,5% en 2011), de même que la métallurgie (61,4%, -11,8 points), le commerce et la réparation automobile (62,6%, -1,6 point), et l'industrie textile et de l'habillement (50,3%, +0,8 point).

Au final, au-delà des phénomènes conjoncturels, aussi forts soient-ils (comme par exemple la crise de 2009), des tendances structurelles se dégagent clairement et traduisent les mutations de l'économie française : développement des secteurs tertiaires, renforcement du commerce de détail, déplacement géographique des besoins en main-d'œuvre vers les régions de l'Ouest et du Sud de la France, constituent autant d'évolutions de long terme.

**Synthèse des résultats par zone géographique sur la période 2002 à 2011**

	Effectifs annuels moyens à recruter 2002-11	Taux de croissance annuel moyen 2002-2011	% moyen de projets saisonniers 2003- 11	% moyen de projets difficiles 2002-11
Nord	431 530	-6,3%	17,8%	46,0%
<i>dont Ile-de-France</i>	294 506	-7,2%	14,1%	45,7%
Nord-Est	105 950	-4,3%	23,7%	<b>49,7%</b>
Centre	99 217	-5,0%	26,9%	<b>51,6%</b>
Sud-Est	398 473	-3,6%	<b>35,4%</b>	<b>48,6%</b>
Ouest	237 365	-2,7%	<b>35,8%</b>	<b>48,0%</b>
DOM	29 618	-5,0%	22,1%	39,8%
<b>France entière</b>	<b>1 302 152</b>	<b>-4,6%</b>	<b>27,8%</b>	<b>47,8%</b>

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

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

Source : Pôle emploi – Crédoc, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Si les obstacles à l'embauche demeurent globalement corrélés à la conjoncture (difficultés plus fortes en période de croissance), des tensions persistent pour certains métiers, indépendamment de la croissance économique. C'est le cas dans la construction, pour certains métiers de l'industrie, dans la santé et le paramédical, et pour certains métiers du commerce de détail.

**Les principales mutations apparentes sur la période 2002 à 2011**

**Baisse de la propension des établissements à recruter...**

30,4% en 2002 → 17,6% en 2011, soit 302 000 établissements potentiellement recruteurs

**... et diminution du volume annuel d'intentions d'embauche**

-4,6% par an en moyenne, pour une moyenne de 1 302 200 projets de recrutement

**Légère augmentation du nombre moyen d'embauches prévues par établissement recruteur**

3,3 embauches par établissement recruteur en 2002 → 3,6 en 2011

**Recul marqué de la part des projets jugés difficiles par les employeurs**

-18,6 points entre 2002 et 2011, pour une moyenne de 47,8%

**Légère progression de la part des projets saisonniers**

27,8% en moyenne, +3,8 points entre 2003 et 2011

**Renforcement du poids des services dans l'ensemble des besoins en main-d'œuvre**

+12 points en 10 ans pour atteindre 69% de l'ensemble des projets en 2011

---

## **Poursuite du phénomène de désindustrialisation avec un très net recul des besoins en main-d'œuvre dans le secteur industriel**

-8,7% par an en moyenne sur la période

## **Maintien de très fortes difficultés à l'embauche dans la construction depuis dix ans**

69,8% en moyenne, contre 47,8% au niveau national

## **Renforcement du poids du commerce de détail dans les besoins en main-d'œuvre du secteur**

58,9% des projets du secteur du commerce, +11 points entre 2002 et 2011

## **Changement de polarisation des besoins en main-d'œuvre du Nord de l'Hexagone vers le Sud-Est et l'Ouest.**

### **Méthodologie de l'enquête Besoins en main-d'œuvre :**

L'enquête BMO est réalisée par l'envoi postal de questionnaires auto-administrés. De 2002 à 2008, l'enquête portait sur l'ensemble des établissements employeurs du champ Unédic, ayant au moins un salarié au 3ème trimestre de l'année n-1. Étaient exclus du champ de l'enquête les administrations publiques, les activités agricoles stricto sensu, et les employeurs ne cotisant pas directement aux régions Assédic. Depuis 2009, les données présentées concernent l'ensemble des 26 régions françaises (métropole et quatre départements d'outre-mer), selon la nouvelle définition choisie par Pôle emploi. À partir de 2010, l'enquête classique a été enrichie d'un volet téléphonique complémentaire, relatif à la nature des difficultés de recrutement des employeurs. De plus, le champ de l'enquête a été élargi cette année-là. Il porte, d'une part, sur les établissements relevant de l'assurance chômage et, d'autre part, sur : 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...).

L'enquête postale est exhaustive depuis 2005 et porte sur environ 1,5 million d'établissements, alors qu'auparavant les établissements faisaient l'objet d'un échantillonnage représentatif au niveau de chaque Assédic.

Pour la réalisation de ce travail de recherche, afin de tenir compte des comparaisons avec les résultats des années précédentes, il a été nécessaire de recalculer les résultats à champ constant, sur la base de la structure par taille et par secteur d'activité de la population mère utilisée dans l'enquête BMO 2011 (hors élargissement du champ aux établissements ne comptant aucun salarié, hors secteur public et secteur agricole). Les résultats présentés dans ce rapport découlent de l'application de cette procédure, ce qui explique des divergences possibles avec ceux fournis dans les différentes vagues de l'enquête BMO mais permet de proposer un suivi fiable, sur dix ans, des agrégats utiles en matière de besoins en main-d'œuvre.

La méthode de redressement utilisée pour le traitement des résultats de l'enquête BMO est celle de la procédure de calage sur marges respectant les distributions marginales de trois variables de stratification : la taille des établissements, le secteur d'activité, le bassin d'emploi.

**Les principaux termes de l'enquête BMO :**

Les employeurs sont interrogés sur leurs projets de recrutement pour l'année à venir selon une nomenclature métiers détaillée. Ces prévisions d'embauche concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel, l'intérim et l'emploi saisonnier, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Les projets sont considérés comme « difficiles » par les employeurs lorsque le profil des candidats est inadéquat, en cas de pénurie de candidats, en raison de facteurs liés à la pénibilité des conditions de travail ou au déficit d'image de l'entreprise. Les problèmes de mobilité ou les charges salariales trop élevées peuvent également être considérées comme des causes de difficultés rencontrées à l'embauche.

**Méthode de regroupements régionaux :**

La méthode d'analyse en composantes principales (ACP) a été choisie afin de mettre en évidence des territoires cohérents au regard des caractéristiques clés de l'enquête. Les variables utilisées pour mener cette analyse sont les suivantes : le taux d'établissements recruteurs, le nombre moyen de projets par établissement, la proportion de projets jugés difficiles par les employeurs et la proportion de projets saisonniers, pour chacune des années de l'étude. L'analyse des résultats de l'ACP permet de mettre en évidence de grands ensembles régionaux, selon la contrainte de continuité géographique. Six zones sont ainsi délimitées :

- Territoire Nord : Ile-de-France, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Picardie, Nord-Pas-de-Calais
- Territoire Nord-Est : Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace, Franche-Comté
- Territoire Sud-Est : Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Corse
- Territoire Ouest : Aquitaine, Poitou-Charentes, Pays de la Loire, Bretagne
- Territoire Centre : Centre, Bourgogne, Auvergne, Limousin
- Territoire DOM : Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion (y compris Mayotte).

## **INTRODUCTION**

---

Dans un contexte de plus en plus concurrentiel, les entreprises cherchent à s'adapter aux modifications de leur environnement. Elles mettent en place de nouvelles stratégies commerciales, se positionnent sur des segments de niche porteurs, misent sur des campagnes marketing novatrices, etc. La main-d'œuvre salariée constitue une autre de ces ressources stratégiques et les projets de recrutement de personnel revêtent alors un caractère déterminant pour les employeurs.

L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO), réalisée par Pôle emploi avec le concours du CRÉDOC, apporte un point de vue tout à fait unique sur les perspectives d'embauche en France, grâce à sa longévité et son ampleur nationale. Cette enquête permet d'apporter des réponses à un certain nombre d'interrogations. Quelle orientation les entreprises donnent-elles à leurs projets de recrutement, principalement sur le plan quantitatif, mais également en termes de qualification et de type de contrat (pérenne ou saisonnier) ? Comment ont évolué les perspectives d'embauche depuis dix ans ? Les profils recherchés ont-ils changé ? Selon les employeurs, ces postes sont-ils difficiles à pourvoir ? De nouvelles tensions entre offre et demande sont-elles apparues depuis 2002 ?

Nous avons choisi deux entrées principales pour aborder notre analyse, celles-ci pouvant elles-mêmes se recouper. Notre connaissance sectorielle nous permet de savoir que les besoins en main-d'œuvre des employeurs répondent à des logiques différentes d'une activité à l'autre. La première approche devrait donc permettre de mettre en lumière les grandes problématiques d'emploi dans l'industrie, les services, la construction et le commerce. La seconde entrée, géographique, vise à montrer que l'empreinte territoriale a une influence sur les prévisions d'embauche des employeurs et la disponibilité de la main-d'œuvre. Avant d'aborder ces deux grandes thématiques, nous commencerons par dresser un bilan national des résultats issus des dix vagues de l'enquête BMO, de 2002 à 2011.

**PREMIÈRE PARTIE :**  
**CONTEXTE ET PRINCIPAUX RÉSULTATS**

# 1 CONTEXTE ET PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE BMO

---

## 1.1 Les besoins en main-d'œuvre des employeurs

### 1.1.1 La définition d'un besoin en main-d'œuvre

Plusieurs facteurs conduisent les employeurs français à formuler des besoins en personnel pour leur entreprise, dans le but de pourvoir de nouveaux emplois ou de combler des postes laissés vacants. Ces éléments se conjuguent pour expliquer l'évolution des intentions de recrutement :

- le vieillissement de la population, les départs à la retraite ou en fin d'activité qui nécessitent le renouvellement de la main-d'œuvre ;
- les besoins liés à l'accroissement du volume d'activité de l'entreprise ;
- les besoins induits par la mobilité du personnel (départ, changement de poste ou avancement hiérarchique) ;
- les besoins résultant des pratiques de gestion des emplois et des compétences.

Apporter une réponse à ces besoins nécessite de mettre en relation l'offre et la demande d'emploi.

### 1.1.2 L'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi

Certains profils recherchés par les employeurs sont jugés problématiques à embaucher ; dans ce cas, le temps nécessaire pour finaliser le recrutement s'allonge. Ces difficultés s'expliquent en partie par la sélectivité des comportements à l'embauche : certains métiers restent encore, dans les faits, « réservés » aux femmes, d'autres aux hommes. Les recruteurs français formulent par ailleurs des exigences fortes en matière de diplôme, d'expérience et d'âge des candidats. Une autre raison de l'émergence de tensions provient des transformations techniques et organisationnelles qui conduisent de nombreuses entreprises à privilégier des salariés immédiatement opérationnels, que ce soit pour des postes peu qualifiés de courte durée ou pour des postes à responsabilité réclamant des compétences multiples. Les transferts de compétences en interne peuvent aussi, de fait, être difficiles à organiser.

Pour autant, le renforcement des difficultés de recrutement ne traduit pas forcément l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre et qu'il y aurait, en France, un manque quantitatif d'individus formés et disponibles sur le marché du travail. L'apparition de problèmes à l'embauche est plutôt l'expression d'un décalage, éventuellement persistant, entre les exigences formulées par les employeurs et la main-d'œuvre disponible. Se pose également le problème des coûts de mobilité qui entravent les déplacements de la demande vers l'offre d'emploi. En outre, la notion de difficultés de recrutement recouvre des réalités distinctes selon les secteurs d'activité, les profils recherchés et les bassins d'emploi considérés.

A l'heure actuelle, peu d'outils permettent d'appréhender quantitativement et qualitativement les besoins en main-d'œuvre des employeurs sur le territoire français, d'où l'intérêt présenté par l'enquête BMO. Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Les projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel, l'intérim et l'emploi saisonnier.

## 1.2 Présentation et méthodologie de l'enquête BMO

### 1.2.1 Les objectifs de l'enquête

L'enquête BMO est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble de ses directions régionales et le concours du CRÉDOC. Cette enquête est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions d'embauche des entreprises et financer des formations adaptées aux profils recherchés et aux métiers en tension. L'enquête met en effet en évidence l'importance des difficultés rencontrées par les employeurs potentiels et le recours à l'emploi saisonnier. L'enjeu de l'enquête est d'identifier les besoins en main-d'œuvre de court terme (année n+1), à partir d'une approche directe en termes de métiers (101 puis 200 catégories). L'autre intérêt de BMO est d'estimer localement les intentions d'embauche des établissements et non des entreprises, grâce à un découpage géographique en bassins d'emploi (386 en 2011).

Ce travail de recherche présente, pour la première fois, un historique sur une période de dix ans (de 2002 à 2011) d'une série de données issues de l'enquête BMO et offre des clés de lecture ainsi que certains éléments de contexte qui permettront au lecteur d'appréhender les problématiques quantitatives et qualitatives des politiques de main-d'œuvre.

### 1.2.2 Le champ de l'enquête BMO

L'enquête BMO est réalisée par l'envoi postal de questionnaires auto-administrés. Depuis 2010, l'enquête classique a été enrichie d'un volet téléphonique complémentaire, relatif à la nature des difficultés de recrutement des employeurs.

De 2002 à 2008, l'enquête portait sur l'ensemble des établissements employeurs du champ Unédic, ayant au moins un salarié au 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année n-1. Étaient exclus du champ de l'enquête les administrations publiques, les activités agricoles *stricto sensu*, et les employeurs ne cotisant pas directement aux régions Assédic. En outre, les agences d'intérim avaient été retirées du champ de l'enquête pour éviter les doubles-comptes de recrutement. Depuis 2009, les données présentées concernent l'ensemble des 26 régions françaises (métropole et quatre départements d'outre-mer), selon la nouvelle définition choisie par Pôle emploi.

En 2010, le champ de l'enquête a été élargi. Il porte, d'une part, sur les établissements relevant de l'assurance chômage et, d'autre part, sur : 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...).

En outre, depuis 2005, l'enquête postale est exhaustive et porte sur environ 1,5 million d'établissements, alors qu'auparavant les établissements faisaient l'objet d'un échantillonnage représentatif au niveau de chaque Assédic.

Un dispositif spécifique a de plus été mis en place en 2011 pour les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée.

### *1.2.3 Les variables d'étude de l'enquête BMO*

L'enquête présente les intentions de recrutement des employeurs selon une liste détaillée de métiers. Jusqu'en 2009, le questionnaire soumis aux employeurs couvrait 101 profils. Cette liste a été retravaillée, depuis la vague d'enquête 2010, afin de couvrir une nouvelle nomenclature de 200 métiers correspondant aux Familles Professionnelles (FAP). Le questionnaire se décline désormais en six versions différentes, afin d'ajuster la liste des métiers proposés au secteur d'activité de l'établissement interrogé : agriculture, industrie, construction, commerce, services aux entreprises, services aux particuliers. Dans le cadre de la présente recherche, nous travaillerons sur une liste réduite de 88 métiers pour permettre les comparaisons entre la liste des 101 métiers précédemment définis et les 200 codes FAP utilisés depuis BMO 2010.

Pour chaque métier, les établissements doivent indiquer, pour l'année à venir : a) le nombre de recrutements envisagé, b) combien de ces projets sont à caractère saisonnier et c) si les embauches sont jugées difficiles. La variable de saisonnalité des recrutements a été introduite dans le questionnaire en 2003, ce qui explique l'absence d'information pour l'année 2002. Les principales variables de l'enquête présentées dans ce rapport sont donc : la propension à recruter des établissements, le nombre de recrutements, le nombre de projets saisonniers, le nombre de projets difficiles. La simplicité du questionnement permet ainsi d'obtenir un taux de retour après relance relativement élevé, entre 22% et 30% selon les années (environ 400 000 questionnaires exploitables).

### *1.2.4 Le redressement et le traitement des résultats de l'enquête*

À la suite des réponses spontanées des établissements, la phase de relance téléphonique permet de relever le taux de retour dans les catégories d'établissements qui auraient spontanément moins répondu à l'enquête, et d'assurer ainsi la représentativité des résultats à un niveau fin. Des étapes de vérification, de contrôle de cohérence sont ensuite effectuées avant d'entamer le traitement proprement dit des résultats de l'enquête. De 2002 à 2004, les données brutes étaient redressées selon une procédure respectant les distributions marginales de la taille des établissements (en 7 tranches) et de l'appartenance sectorielle (26 secteurs au niveau sous-section de la NAF). La procédure de redressement était appliquée séparément aux résultats de chacune des 26 Assédic. Cette méthode assurait à la fois la représentativité du tissu économique de chaque Assédic par l'échantillon local de l'enquête BMO, et la représentativité nationale par agrégation. En raison du nombre important de modalités de la variable secteur et donc du nombre limité d'observations dans chacune des cases croisant la taille et le secteur, la procédure adoptée s'est limitée à respecter séparément, dans chaque Assédic, les distributions marginales (taille et secteur). Depuis 2005, le redressement des résultats repose sur une procédure encore plus précise respectant séparément les distributions marginales des trois variables de stratification : la taille des établissements (7 tranches), le secteur d'activité (23 au niveau sous-secteur de la NAF) et le bassin d'emploi (386 en 2011).

### *1.2.5 Assurer la comparabilité des différentes vagues de l'enquête*

La comparaison des résultats d'une année sur l'autre doit être appréciée avec les précautions nécessaires. En effet, la segmentation très fine des professions adoptée pour les besoins de l'enquête conduit à des variations qui peuvent apparaître importantes au cours de la période étudiée, dès lors que l'on considère chaque métier séparément ou les croisements à un niveau fin.

De plus, les modifications qui ont pu être apportées à la procédure d'extraction de la population des établissements concernés par l'enquête peuvent conduire, certaines années, à une variation importante du nombre d'établissements de la population mère. Pour la réalisation de ce travail de recherche, afin de tenir compte des comparaisons avec les résultats des années précédentes, il a donc été nécessaire de recalculer les résultats à champ constant, sur la base de la structure par taille et par secteur d'activité de la population mère utilisée dans l'enquête BMO 2011 (hors élargissement du champ aux établissements ne comptant aucun salarié, hors secteur public et secteur agricole). Les résultats présentés dans ce rapport découlent de l'application de cette procédure, ce qui explique des divergences possibles avec ceux fournis dans les différentes vagues de l'enquête BMO. Mais cette procédure permet de proposer un suivi fiable, sur 10 ans, des grands agrégats utiles en matière de besoins en main-d'œuvre.

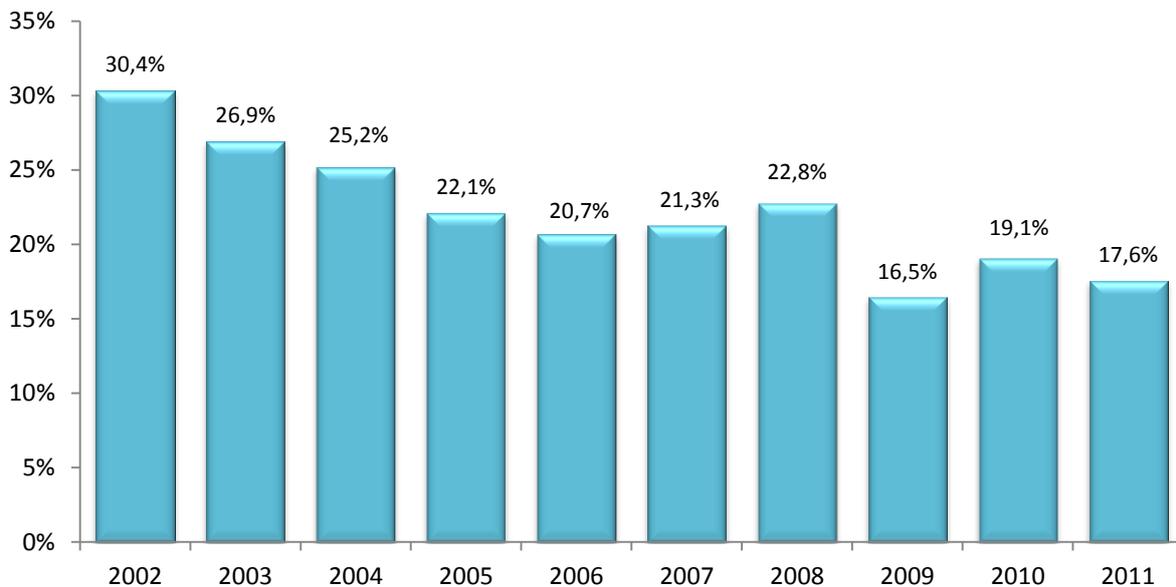
Le chapitre suivant vise à présenter les principaux résultats de l'enquête au niveau national, et à dégager de grandes tendances en matière d'évolution des besoins en main-d'œuvre des employeurs.

## 2 GRANDS RÉSULTATS NATIONAUX DE L'ENQUÊTE

### 2.1 En 2011, 18% des établissements français envisageaient de recruter

Près de 18% des employeurs (de métropole et des DOM) prévoyaient de réaliser au moins une embauche au cours de l'année 2011, ce qui correspond à un potentiel de 302 000 établissements recruteurs. Cette proportion s'élevait à 30,4% en 2002, soit une baisse de 12,8 points entre ces deux années. Au contraire de la situation particulièrement favorable de 2002, c'est en 2009, au cœur de la crise économique, que la part d'établissements potentiellement recruteurs a été la plus faible (16,5%). Rappelons que la comparabilité des résultats d'une année sur l'autre est assurée par la méthode de recalcul des données à champ constant sur la période (cf. partie 1.2.5). Le suivi des évolutions est donc fiable sur 10 ans.

Figure 1 : Évolution de la part d'établissements envisageant de recruter de 2002 à 2011

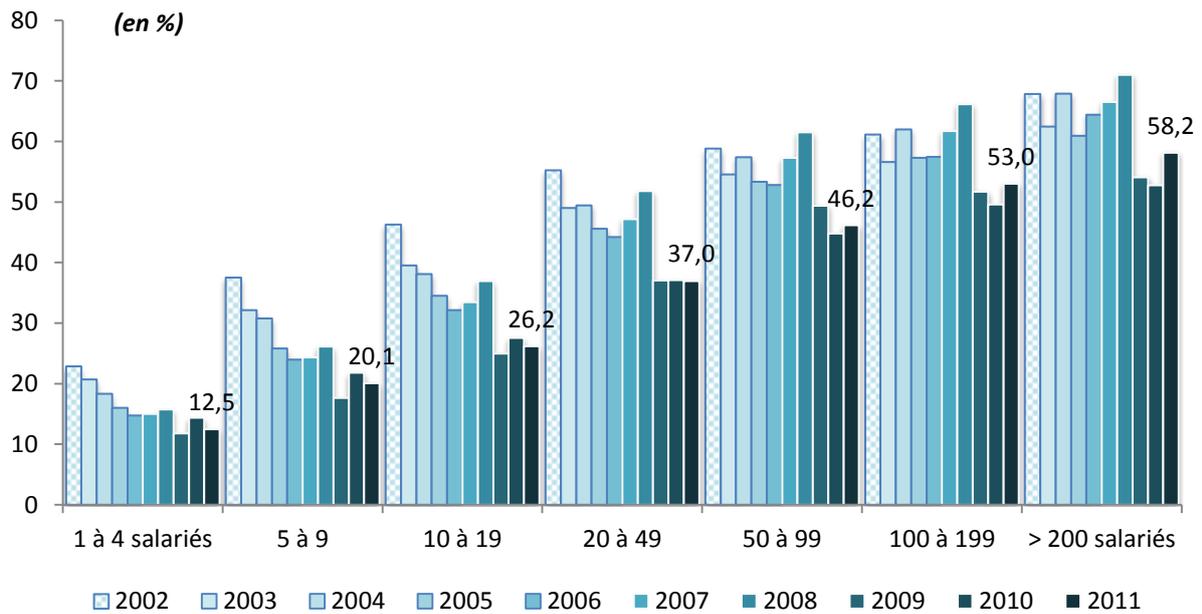


Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Conformément à l'intuition, la propension des établissements à recruter progresse avec la taille des structures. Ainsi, en 2011, seulement 12,5% des établissements de 1 à 4 salariés se déclaraient potentiellement recruteurs, contre plus de la moitié des 100 salariés et plus. Toutefois, dans presque toutes les tranches de taille, on observe une baisse de la propension à embaucher entre 2002 et 2011. Les années 2007 et 2008 (21,3% et 22,8%) se démarquent avec une part d'établissements potentiellement recruteurs nettement supérieure aux années suivantes, très impactées par la crise économique et l'incertitude ambiante.

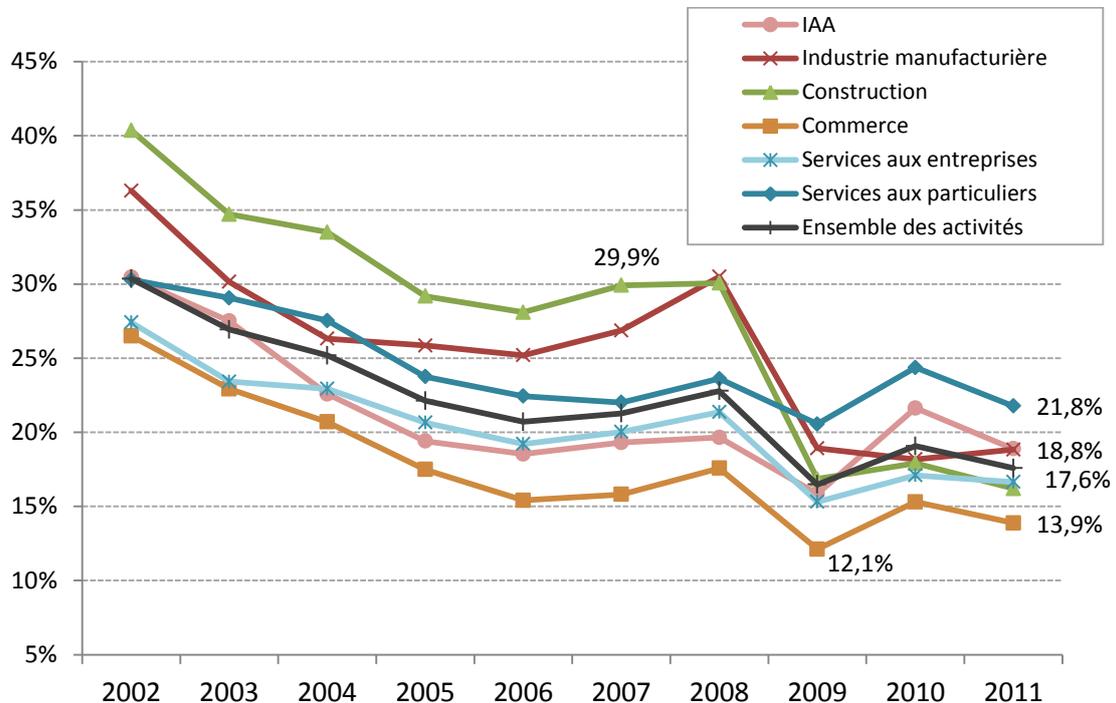
Figure 2 : Évolution de la propension à recruter de 2002 à 2011 selon la taille de l'établissement



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Figure 3 : Évolution de la part d'établissements envisageant de recruter de 2002 à 2011 selon le secteur d'activité



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Jusqu'en 2008, les établissements de la construction étaient davantage enclins à embaucher que dans les autres secteurs d'activité. En outre, dans l'industrie manufacturière, la part de recruteurs avait progressé entre 2004 et 2008, passant de 26% à 30%. À partir de 2009, la répartition des secteurs les plus susceptibles d'embaucher a été bouleversée.

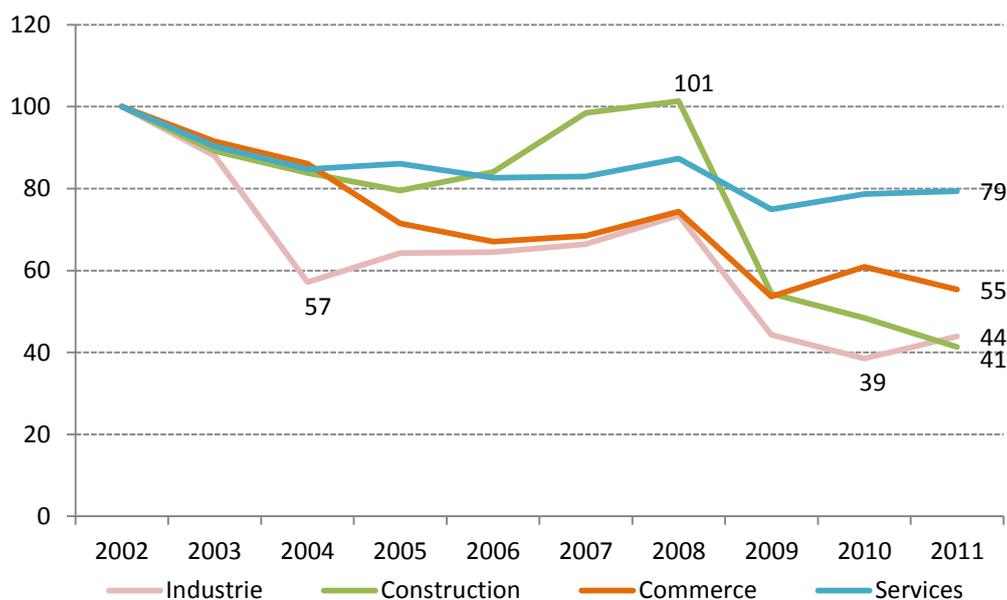
Désormais, les établissements de services aux particuliers occupent la première place en termes de propension à recruter. La part de recruteurs progresse aussi dans les industries agroalimentaires (IAA), les services aux entreprises et le commerce, alors qu'elle peine à se redresser dans la construction et l'industrie manufacturière.

## 2.2 Diminution des besoins en main-d'œuvre et recul des difficultés d'embauche

Les employeurs français envisageaient 1 086 100 recrutements pour l'année 2011 (-0,7% par rapport à 2010) soit, en moyenne, 3,6 embauches par établissement recruteur, contre 3,3 en 2002. Au cours de la période étudiée, les intentions d'embauche ont diminué en moyenne chaque année de 4,6%.

Le secteur des services est toujours le premier recruteur national avec 796 400 intentions d'embauche par an en moyenne (57% des projets de l'année 2002 relevaient des services, 69% en 2011, soit une hausse de 12 points). Environ 16% des besoins en main-d'œuvre émanent du secteur du commerce (-3 points sur la période, 203 400 projets en moyenne). L'industrie manufacturière et la construction regroupent chacune 7% des projets d'embauche (-4 points sur la période), tandis que les IAA restent stables et représentent 4% des recrutements potentiels.

Figure 4 : Évolution des projets de recrutement par secteurs d'activité agrégés, de 2002 à 2011 (base 100 en 2002)

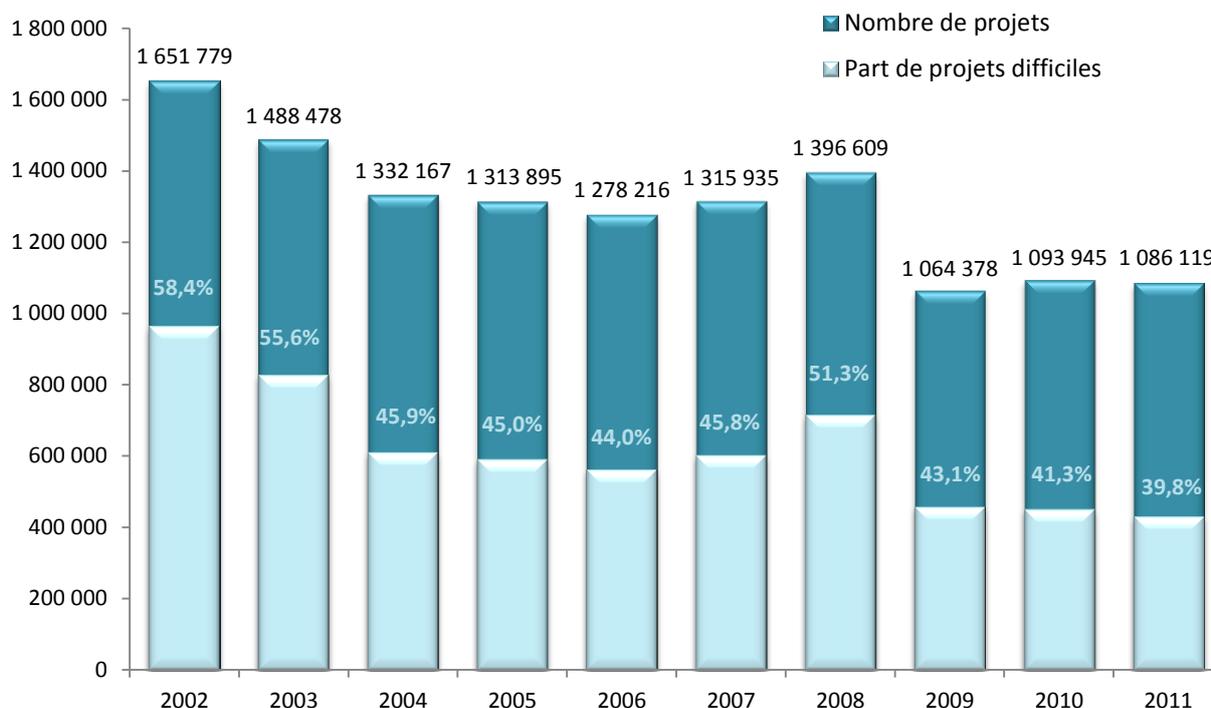


Source : Pôle emploi – Crédoc, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

En outre, les petites et moyennes structures occupent une place importante dans les projets de recrutement : en moyenne, chaque année, 71% des besoins en main-d'œuvre sont formulés par des établissements de moins de 50 salariés qui représentent par ailleurs près de 96% des structures employant au moins un salarié.

**Figure 5 : Évolution du nombre de projets de recrutement de 2002 à 2011 et part des projets difficiles**



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

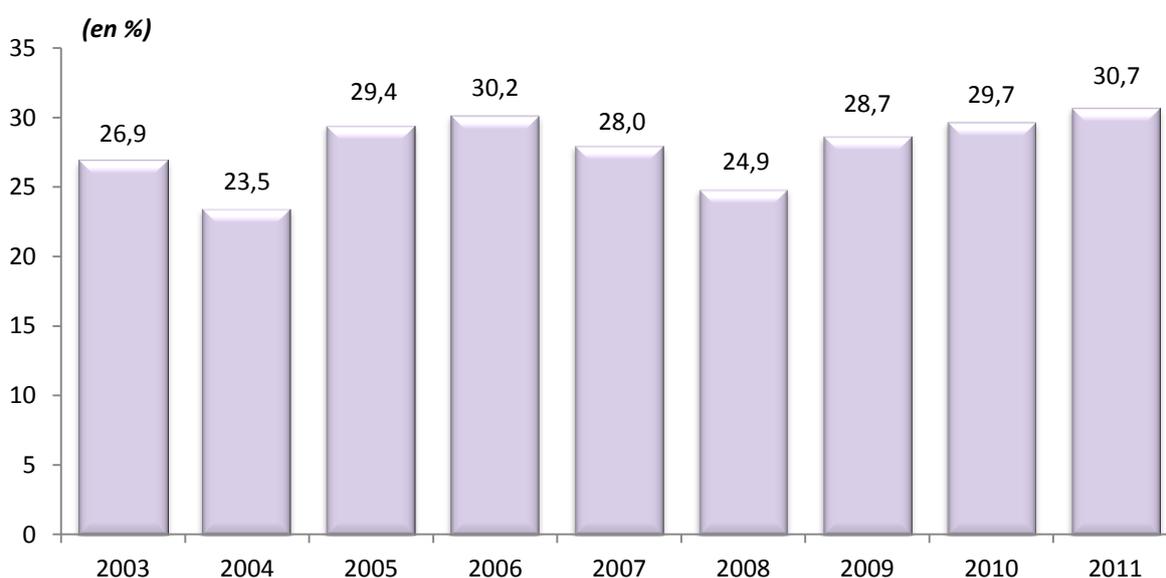
NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Parmi les projets d'embauche, 47,8% en moyenne sur les 10 ans sont considérés comme problématiques par les employeurs, un ratio en net recul sur la période (58,4% en 2002 et « seulement » 39,8% en 2011). La part des projets difficiles reste pourtant structurellement élevée dans certains secteurs d'activité, comme la construction où les deux tiers des intentions d'embauche posent problème (69,8% en moyenne chaque année). D'après les résultats collectés dans le volet complémentaire de l'enquête BMO 2011, les employeurs qui expriment des difficultés à recruter citent d'abord le profil inadéquat des candidats (pour 81,4% de ces établissements) et la pénurie de candidats (70,8%) puis, dans une moindre mesure, des facteurs liés à la pénibilité des conditions de travail (35,4%) et au déficit d'image de l'entreprise (19,8%). Les problèmes de mobilité ou les charges salariales trop élevées sont très peu évoquées comme causes des difficultés rencontrées à l'embauche. Toujours d'après cette enquête, les employeurs envisagent principalement, pour résoudre ces difficultés, de dispenser des formations au personnel venant de l'extérieur (61,0% des établissements recruteurs déclarant des difficultés) ou déjà présent dans

l'entreprise (34,5%), de différer l'embauche (33,9%), de recourir à l'intérim (25,4%) ou de faire venir des personnes de l'étranger (18,3%).

En dehors des contraintes ressenties à l'embauche, chaque année, tous secteurs d'activité confondus, trois intentions de recrutement sur dix font l'objet de contrats saisonniers. Cette proportion évolue peu d'une année à l'autre et la hausse est modérée depuis 2003 (+3,8 points). Ces embauches se définissent comme des recrutements liés à un surcroît de besoins en main-d'œuvre en raison de la saison ou d'un pic d'activité. Les contrats saisonniers sont particulièrement utilisés dans les activités touristiques (58,7% des projets en moyenne dans l'hébergement-restauration).

Figure 6 : Évolution de la part des projets de recrutements saisonniers de 2002 à 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

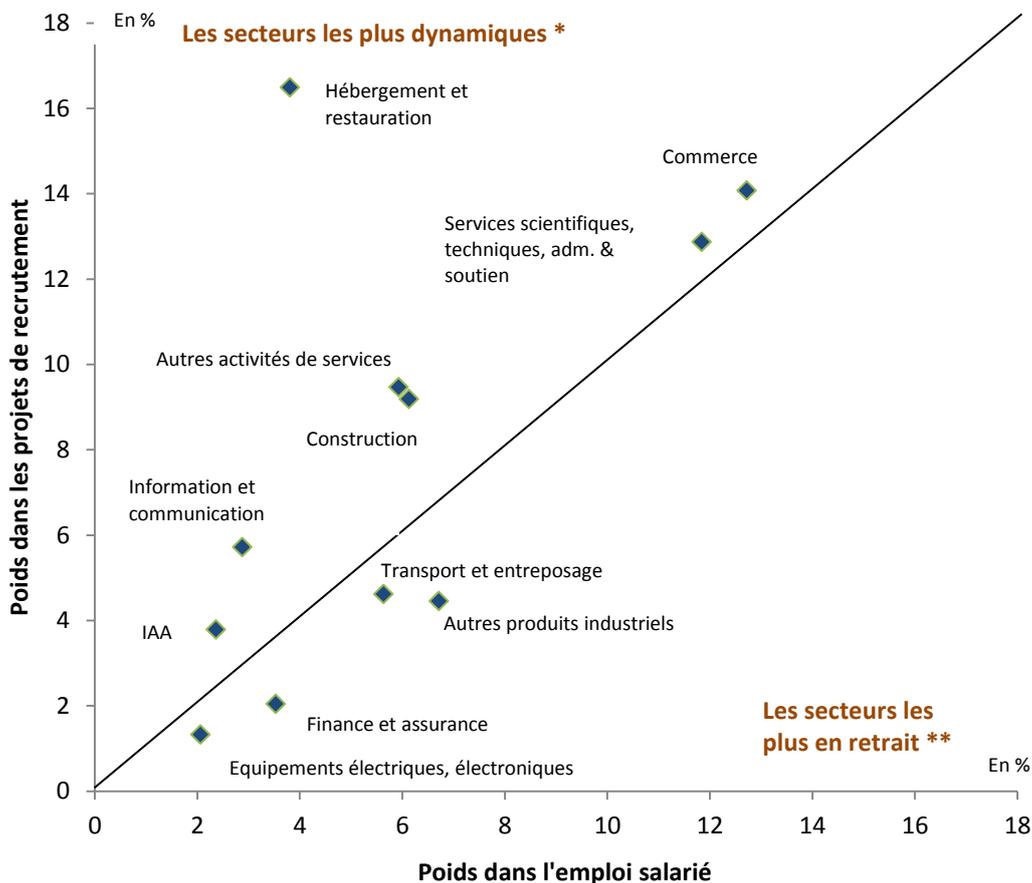
Ces quelques données issues de l'enquête Besoins en main-d'œuvre dressent un premier bilan des intentions de recrutement des employeurs sur la période. Mais sont-elles le reflet de l'évolution de l'emploi en France ? Les secteurs les plus dynamiques en termes de déclarations d'embauche sont-ils également les plus représentés dans l'emploi global ? La section suivante devrait apporter quelques éléments d'éclairage sur la question.

### 2.3 Étude du dynamisme des secteurs d'activité dans l'emploi et les déclarations d'embauche

Le positionnement des principaux secteurs d'activité dans la matrice [poids de l'emploi salarié] – [poids des recrutements, y compris saisonniers] varie peu sur la période étudiée. Les résultats sont présentés ici pour l'année 2009 qui offre les données d'emploi les plus récentes disponibles par secteurs d'activité, dont la structure a peu changé sur l'ensemble de la période. Les secteurs les

plus dynamiques, c'est-à-dire ceux dont le poids dans l'ensemble des intentions d'embauche est supérieur à leur poids dans l'emploi salarié, correspondent aux activités de services. L'hôtellerie-restauration contribue le plus fortement à l'ensemble des projets de recrutement formulés chaque année, puisqu'elle concentre 16,5% des besoins en main-d'œuvre pour seulement 3,8% de l'emploi salarié en 2009. La prépondérance des embauches saisonnières dans le secteur du tourisme permet d'expliquer ce phénomène. Les activités commerciales et de services aux entreprises (études techniques, prestations de nettoyage et de sécurité) font également partie des secteurs qui regroupent une part d'embauches supérieure à leur poids dans l'emploi salarié national. La construction, l'information et la communication constituent, dans une moindre mesure, des pôles de recrutement dynamiques, de même que les industries agroalimentaires, bien qu'elles ne concernent qu'un faible nombre d'emplois et de projets de recrutement. À l'inverse, plusieurs secteurs sont en retrait par rapport à leur poids dans l'emploi salarié. C'est le cas des activités industrielles, du transport et de l'entreposage, et du secteur de la finance et des assurances.

Figure 7 : La dynamique des principaux secteurs d'activité en 2009



Exemple de lecture : L'hébergement-restauration est considéré comme un secteur d'activité dynamique car il représente, en 2009, 16,5% des besoins en main-d'œuvre nationaux, alors que son poids dans l'emploi salarié (hors agriculture) est de seulement 3,8%.

Sources : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO, et INSEE

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

## 2.4 Les métiers des services aux particuliers toujours très recherchés

### 2.4.1 Les métiers les plus recherchés entre 2002 et 2011

La répartition des besoins en main-d'œuvre par grande famille de métiers a relativement peu évolué sur la période. Les métiers de la vente, du tourisme et des services arrivent toujours en tête en 2011, avec 477 700 intentions d'embauche. Leur poids dans l'ensemble des projets a même progressé de 10 points depuis 2002, pour atteindre 44% en 2011. Les fonctions d'encadrement concernaient, cette année-là, 12% de l'ensemble des besoins en main-d'œuvre (130 800 projets, +1 point sur la période), de même que les fonctions du secteur sanitaire et social (11% soit 119 600 projets). A l'inverse, les métiers d'ouvriers de l'industrie ont perdu 4 points, comme pour les ouvriers du BTP. Les techniciens, dont le poids dans l'ensemble des recrutements était déjà très faible, affichent un recul d'un point depuis 2002. Enfin, les fonctions administratives représentent 7% des projets de recrutement en 2011, en recul de 3 points depuis 2002.

**Tableau 1 : Répartition des besoins en main-d'œuvre par grande famille de métiers de 2002 à 2011**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Ecart 2011-2002
Encadrement	11	9	9	12	12	13	13	13	11	12	+1
Fonctions administratives	10	9	9	8	9	8	8	8	8	7	-3
Social et médico-social	10	11	12	12	11	10	10	13	12	11	+1
Vente, tourisme, services	34	37	40	36	36	35	34	39	45	44	+10
Techniciens	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	-1
Ouvriers du BTP	10	10	10	10	11	12	11	8	7	6	-4
Ouvriers de l'industrie	12	12	9	10	10	10	10	8	7	8	-4
Autres métiers	9	9	9	8	8	9	9	8	9	10	+1
<b>Ensemble des projets</b>	<b>100</b>										

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Quelques profils de services aux particuliers figurent dans la liste des métiers les plus recherchés par les employeurs sur la période 2002-2011 (employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, cuisiniers, employés de maison et assistantes maternelles, animateurs socioculturels) et rassemblent à eux seuls plus de 20% de l'ensemble des projets de recrutement.

Ce résultat confirme le poids essentiel des activités touristiques et le développement des services à la personne dans le tissu économique national. Ces métiers se caractérisent, dans la plupart des cas, par une forte saisonnalité et des difficultés d'embauche élevées : plus d'un recrutement d'employé de maison sur deux est jugé difficile par les employeurs, 76% des embauches d'animateurs socioculturels font l'objet de contrats saisonniers. Certains métiers du commerce offrent également des opportunités depuis dix ans : caissiers, employés de libre-service, représentants, vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne, cadres commerciaux et technico-commerciaux.

**Tableau 2 : Les 15 métiers les plus recherchés sur la période 2002-2011**

	Effectifs annuels moyens à recruter 2002-11	Taux de croissance annuel moyen 2002-2011	% moyen de projets saisonniers 2003-11	% moyen de projets difficiles 2002-11
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	104 606	-4,8%	58,1%	49,6%
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	65 105	-2,7%	76,4%	41,7%
Agents d'entretien	59 822	-2,2%	39,6%	35,9%
Caissiers, employés de libre-service	48 901	-0,9%	52,9%	23,2%
Employés de maison et assistantes maternelles	48 000	3,1%	20,6%	57,8%
Cuisiniers	47 885	3,2%	51,4%	60,1%
Agents, hôtesse d'accueil, standardistes, employés admin.	41 112	-7,8%	33,0%	26,8%
Représentants, VRP	37 225	1,4%	3,0%	57,7%
Ingénieurs et cadres de l'informatique (sauf commerciaux)	33 336	-1,2%	1,4%	46,8%
Secrétaires, assistantes	32 922	-10,5%	9,1%	22,8%
Plombiers, chauffagistes, menuisiers et autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	32 324	-11,0%	5,6%	76,9%
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	30 935	-9,0%	29,5%	42,4%
Maçons qualifiés	26 346	-12,0%	6,4%	80,5%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	25 476	-8,6%	1,8%	41,2%
Aides-soignants	24 231	-0,5%	17,1%	62,5%
<b>Ensemble des 88 métiers</b>	<b>1 302 152</b>	<b>-4,6%</b>	<b>27,8%</b>	<b>47,8%</b>

En rouge : Proportion de cas difficiles supérieure à la moyenne nationale des métiers.

En vert : Proportion de projets saisonniers supérieure à la moyenne nationale des métiers.

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Enfin, quelques métiers peu qualifiés des services aux entreprises (agents d'entretien, agents d'accueil), de la santé (aides-soignants) et quelques métiers qualifiés de la construction (plombiers, maçons) affichent aussi un nombre élevé de projets de recrutement sur la période. Si la plupart de ces métiers sont orientés à la baisse depuis 2002, certains sont en progression : +3,2% par an pour les cuisiniers, +3,1% pour les employés de maison et assistantes maternelles, +1,4% par an pour les représentants et VRP.

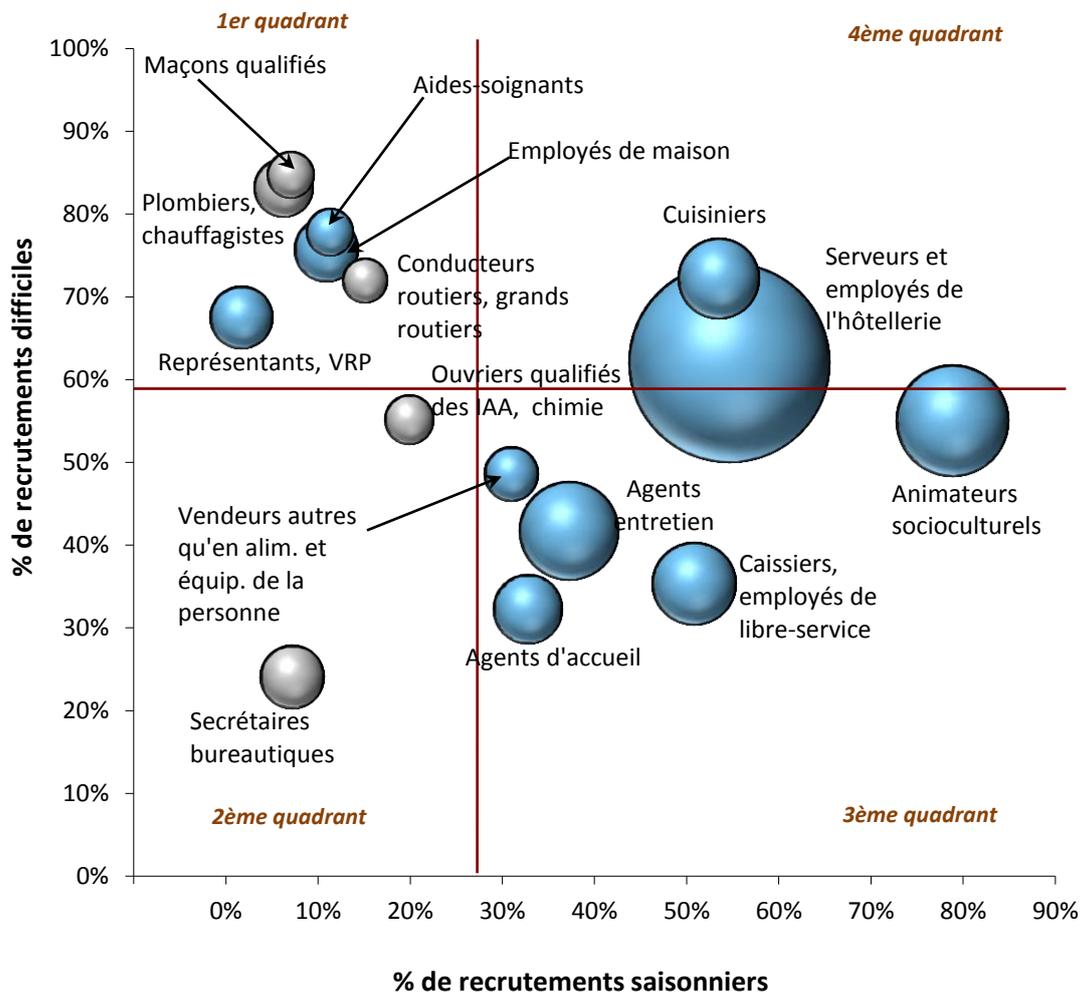
#### 2.4.2 Au sein des métiers les plus recherchés, proportion de cas difficiles et saisonniers

L'observation des 15 métiers les plus demandés en 2003 et leur positionnement en fonction de leur part de projets difficiles et d'embauches saisonnières permettent de mettre en évidence quatre ensembles :

- Les professions de l'hôtellerie-restauration (cuisiniers, serveurs et employés de l'hôtellerie), dont les embauches sont assorties de fortes difficultés et où les postes à pourvoir sont majoritairement saisonniers (4e quadrant du graphique).
- Les métiers où les difficultés de recrutement sont faibles et le caractère saisonnier élevé (3e quadrant). Il s'agit de profils peu qualifiés d'agents d'entretien, de vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne, d'agents d'accueil et de caissiers et employés de libre-service.

- Les métiers à pourvoir sur des postes à caractère permanent et pour lesquels les employeurs anticipent des difficultés de recrutement (1er quadrant). On observe ici des profils qualifiés de la construction (plombiers, chauffagistes, maçons), des métiers peu qualifiés des services à la personne (employés de maison), du commerce (représentants, VRP) et de la santé (aides-soignants), ainsi que les conducteurs routiers et grands routiers.
- Les secrétaires bureautiques et les ouvriers qualifiés des IAA et de la chimie font figurent d'exception avec des besoins en main-d'œuvre plutôt permanents et de faibles difficultés d'embauche par rapport à la moyenne nationale (2e quadrant).

Figure 8 : Les 15 métiers les plus recherchés en 2003, part des projets difficiles et saisonniers



En bleu : Les métiers qui apparaissent parmi les plus recherchés en 2003 et en 2011.  
La taille des bulles est proportionnelle au nombre de projets de recrutement sur ce métier.

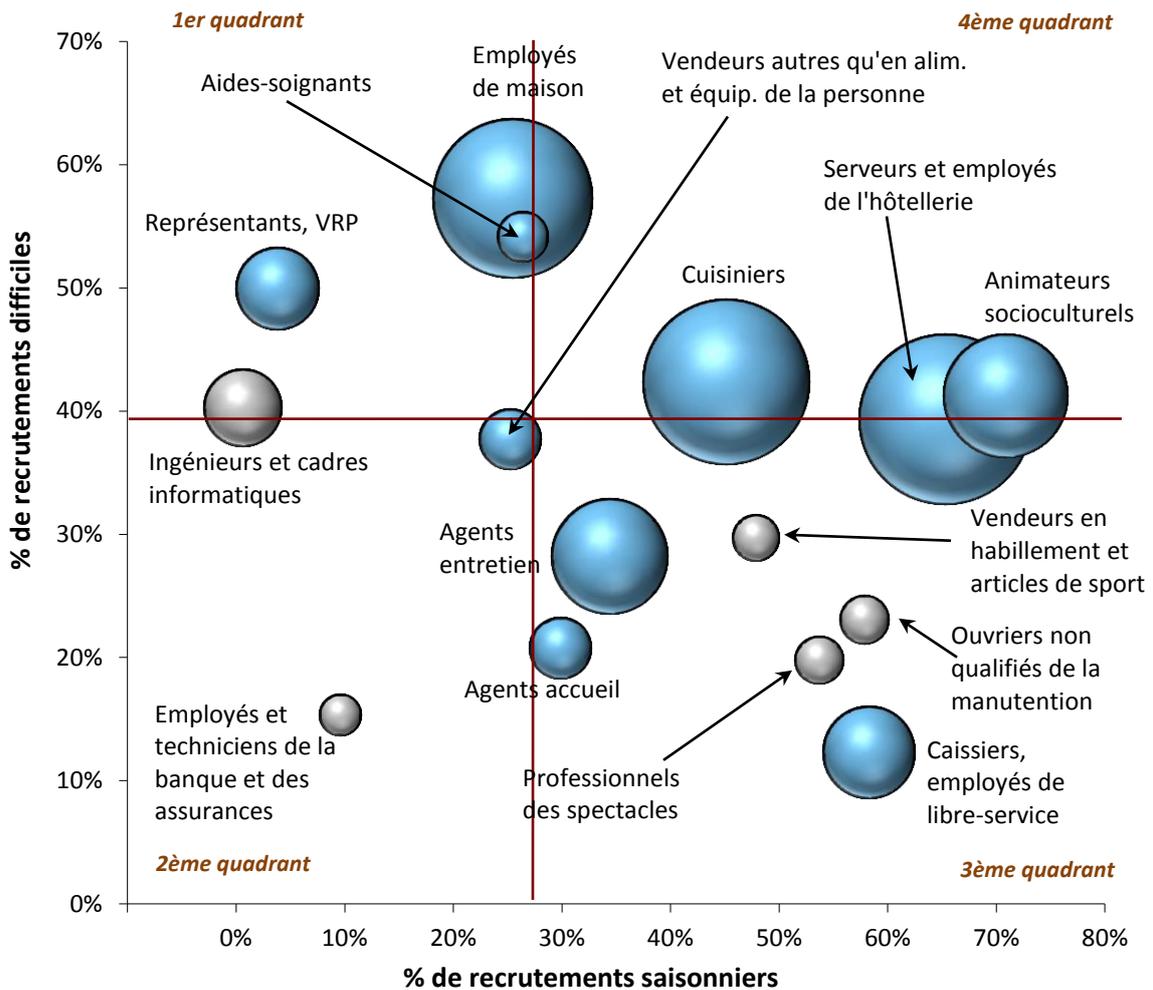
Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Parmi ces professions, dix sont aussi parmi les plus recherchées en 2011. Cette année-là, la disposition en fonction de la part de cas difficiles et de projets saisonniers demeure proche de celle de 2003, à quelques exceptions près : les intentions d'embauche d'animateurs socioculturels sont

toujours très largement saisonnières, mais sont plus souvent considérées comme problématiques par rapport à la moyenne des besoins en main-d'œuvre. Les professionnels des spectacles apparaissent parmi les profils les plus recherchés avec peu de difficultés d'embauche mais il s'agit le plus souvent d'emplois saisonniers. A l'inverse, les profils qualifiés de la construction n'apparaissent plus dans les 15 métiers les plus demandés. Enfin, les employés et techniciens de la banque et des assurances ont remplacé les secrétaires bureautiques parmi les métiers peu saisonniers et à faibles difficultés de recrutement.

Figure 9 : Les 15 métiers les plus recherchés en 2011, part des projets difficiles et saisonniers



En bleu : Les métiers qui apparaissent parmi les plus recherchés en 2003 et en 2011.  
La taille des bulles est proportionnelle au nombre de projets de recrutement de l'année sur ce métier.

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

### 2.4.3 Les métiers invariablement difficiles/peu difficiles à recruter

Dix-sept métiers - sur la nomenclature en 88 postes utilisée - présentent plus de 50% de cas jugés difficiles par les employeurs pour chacune des dix années de l'étude. Ces projets d'embauche problématiques concernent principalement des postes d'ouvriers qualifiés de l'industrie (ouvriers

qualifiés travaillant par enlèvement de métal, chaudronniers, tôliers, mécaniciens qualifiés de l'automobile, ouvriers qualifiés de la mécanique) et de la construction (plâtriers, charpentiers, maçons, plombiers-chauffagistes, peintres, électriciens, etc.). Les professionnels salariés de la santé sont également difficiles à recruter, quelle que soit leur qualification (infirmiers, sages-femmes, médecins, dentistes, pharmaciens, aides-soignants), ainsi que les professions paramédicales. Enfin, les bouchers, charcutiers et boulangers font aussi partie des profils pour lesquels les tensions à l'embauche persistent depuis dix ans. Les professions de l'hébergement et de la restauration ne figurent pas dans cette liste puisque les difficultés ont fluctué pour ces profils sur la période (49,6% en moyenne pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, 41,7% pour les animateurs socioculturels...).

**Tableau 3 : Les métiers invariablement difficiles à recruter selon les employeurs, de 2002 à 2011 (au moins 50% de cas jugés difficiles chaque année)**

	% moyen de cas difficiles 02-11	% de cas difficiles 2011	Effectifs à recruter 2011	Taux de croissance annuel moyen 2002-2011	% de cas saisonniers 2011
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	70,8%	64,8%	4 071	-3,3%	3,6%
Plâtriers, charpentiers, autres ouvriers qualifiés gros œuvre du bâtiment	78,8%	71,4%	8 740	-7,0%	8,8%
Maçons qualifiés	76,4%	53,3%	11 089	-12,0%	10,6%
Chaudronniers, tôliers, métalliers et autres OQ travaillant par formage de métal	74,7%	68,8%	4 700	-13,7%	7,8%
Plombiers, chauffagistes, menuisiers et autres OQ second œuvre bâtiment	74,7%	62,6%	15 166	-11,0%	6,7%
Infirmiers, sages-femmes	73,2%	63,5%	10 131	-7,1%	14,9%
Bouchers, charcutiers, boulangers	68,7%	55,0%	16 102	-3,4%	20,3%
Mécaniciens qualifiés de l'automobile	68,4%	63,4%	7 639	-12,8%	7,1%
Conducteurs routiers de transport en commun	68,2%	53,3%	6 097	-7,7%	25,1%
Peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment	67,9%	57,3%	4 787	-12,1%	13,8%
Ouvriers menuiserie indust. et ameublement, autres OQ du bois	66,6%	60,9%	1 259	-18,5%	4,1%
Professionnels salariés de santé (médecins, dentistes, pharmaciens...)	66,3%	59,0%	6 021	-8,1%	19,1%
Electriciens qualifiés du bâtiment	65,8%	51,3%	4 797	-9,3%	7,1%
Techniciens du BTP (mètres, dessinateurs, géomètres...)	62,7%	56,1%	9 716	-2,5%	2,5%
Ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs...)	62,0%	55,6%	6 404	-10,6%	17,6%
Aides-soignants	61,9%	54,2%	22 283	-0,5%	26,3%
Professions paramédicales (techniciens médicaux)	58,9%	53,4%	10 213	-7,6%	13,1%

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

À l'inverse, d'autres métiers rassemblent chaque année une part de projets de recrutement difficiles inférieure à 40%. Il s'agit d'un grand nombre de fonctions administratives : employés de la comptabilité, agents et hôtesses d'accueil, cadres administratifs, comptables et financiers, secrétaires, techniciens des services administratifs... Quelques postes d'ouvriers peu qualifiés figurent parmi les métiers peu difficiles à recruter sur la période (ouvriers non qualifiés de la

manutention, autres ouvriers de l'industrie, ouvriers non qualifiés de la chimie), ainsi que des profils de la banque et des assurances, les cadres de la communication et de la documentation, les professionnels des spectacles, les caissiers et les employés de libre-service.

La part des métiers en tension a eu tendance à diminuer entre 2002 et 2011, passant de 58,4% à 39,8%. Certains profils auparavant problématiques ont connu une baisse significative de leur proportion d'embauches jugées difficiles depuis 2009 (première année où l'impact de la crise peut être visible dans les intentions de recrutement). C'est le cas des professions du BTP, avec des difficultés certes toujours élevées, mais en forte réduction entre les périodes 2002-2008 et 2009-2011. D'autres profils présentent aussi moins de difficultés à l'embauche : les conducteurs routiers et grands routiers, les cuisiniers, les coiffeurs, les ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires, etc.

**Tableau 4 : Les métiers présentant peu de difficultés selon les employeurs de 2002 à 2011 (moins de 40% de cas jugés difficiles chaque année)**

	% moyen de cas difficiles 02-11	% de cas difficiles 2011	Effectifs à recruter 2011	Taux de croissance annuel moyen 2002-2011	% de cas saisonniers 2011
Employés de la comptabilité	29,3%	30,0%	7 094	-10,8%	8,7%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	26,6%	23,1%	21 707	-0,4%	57,8%
Agents, hôtesses accueil, autres employés admin.	26,4%	20,8%	26 946	-7,8%	29,8%
Autres ouvriers non qualifiés de l'industrie	25,2%	19,3%	7 465	-9,4%	33,4%
Cadres de la banque et des assurances	24,1%	14,3%	6 507	6,6%	0,5%
Cadres administratifs, comptables et financiers	28,4%	33,8%	12 205	-4,4%	3,4%
Professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs	15,8%	19,8%	21 290	7,3%	53,7%
Secrétaires de direction, personnels de secrétariat de niveau supérieur	28,9%	29,9%	3 798	-10,9%	4,9%
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	27,5%	32,5%	4 938	-14,9%	6,8%
Cadres de la communication, de la documentation, de l'édition, journalistes	26,1%	31,2%	2 420	-3,2%	7,2%
Ouvriers non qualifiés de la chimie	25,5%	24,4%	2 516	2,1%	24,5%
Secrétaires, assistantes	22,4%	22,5%	18 371	-10,5%	12,1%
Employés et techniciens de la banque et des assurances	27,2%	15,4%	18 419	3,0%	9,6%
Caissiers, employés de libre-service	23,0%	12,3%	39 984	-0,9%	58,2%

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

L'étude des résultats agrégés au niveau national de l'enquête BMO apporte un éclairage inédit sur les attentes des employeurs en matière de recrutement et les difficultés qui y sont associées. Il semble pertinent de poursuivre cette analyse à un niveau plus détaillé, par la présentation des résultats de l'enquête au sein de chacun des grands secteurs d'activité : industrie, services, construction et commerce.

**DEUXIÈME PARTIE :**  
**DYNAMIQUE SECTORIELLE DES PROJETS DE RECRUTEMENT**

En 2002, la part des employeurs potentiels était la plus élevée dans la construction (40,4%) et l'industrie manufacturière (36,3%). Neuf ans plus tard, les établissements de services aux particuliers sont potentiellement plus enclins à embaucher (21,8%) que tous les autres secteurs d'activité. Les changements observés au niveau national dans les projets de recrutement (part d'établissements potentiellement recruteurs, volume de projets d'embauche) s'accompagnent aussi de mutations dans leur composition. Les secteurs d'activité répondent à des problématiques d'emploi différentes en fonction de leur environnement économique, de l'intensité de la concurrence, des stratégies mises en place par les entreprises, etc. Nous avons donc choisi d'analyser dans cette partie les résultats de l'enquête BMO au travers de chacune des quatre grandes catégories d'activité (industrie, services, construction et commerce), en présentant tout d'abord le contexte économique et d'emploi général du secteur puis les intentions de recrutement.

# 1 REcul MARQUÉ DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE

---

## 1.1 Recul et mutations des besoins en main-d'œuvre

### 1.1.1 *Maintien de l'activité et diminution des emplois*

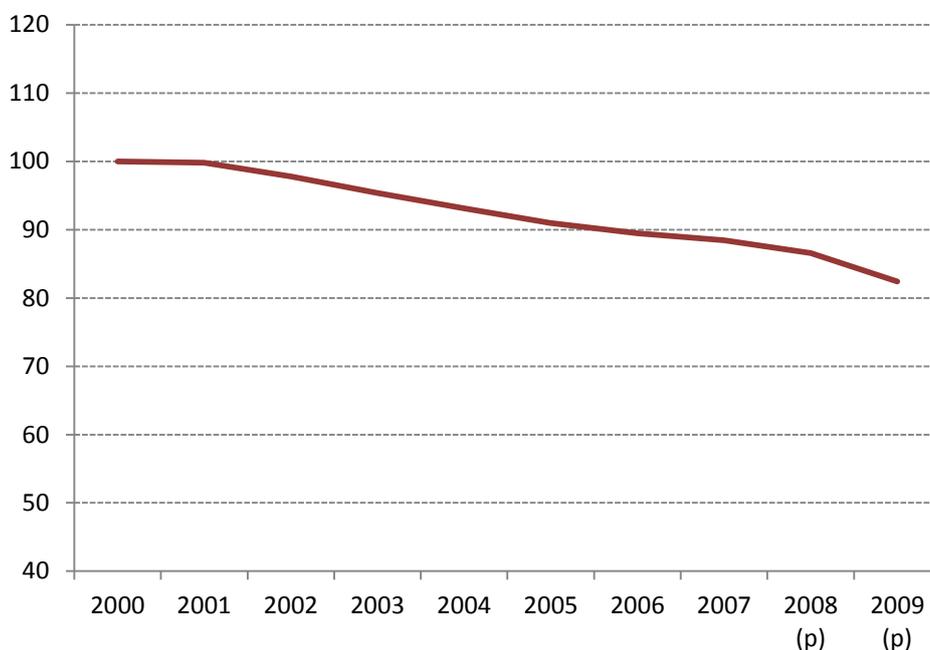
En 2009, l'industrie – y compris agroalimentaire – représentait 14,2% de l'emploi salarié national (Insee, estimations d'emploi localisées) et 13,9% de la valeur ajoutée totale (Insee, Comptes nationaux), contre 24% dans les années 80. La place de l'industrie en France est certes bien moins importante qu'en Allemagne où la part de la valeur ajoutée industrielle atteint 25,6% du PIB, mais elle occupe un positionnement médian au sein des pays de l'OCDE, proche de celui du Royaume-Uni. Incontestablement, les activités industrielles ont vu leur poids dans l'ensemble de l'économie française se réduire au cours des quarante dernières années, sous l'effet d'un développement technologique, organisationnel et concurrentiel important. Pourtant, l'industrie occupe toujours un rôle central en France, à la charnière de l'ensemble des activités économiques. D'une part, elle fournit et détermine la valeur d'un grand nombre de biens intermédiaires. D'autre part, elle sollicite de nombreuses activités de services pour son propre fonctionnement. Enfin, sa contribution aux exportations est également primordiale et permet d'accroître la croissance globale, sans compter que les activités industrielles dynamisent une grande partie des avancées de la R&D en France.

L'ampleur du phénomène de désindustrialisation est variable d'un secteur industriel à l'autre, et les activités ne pèsent pas toutes de la même façon dans la valeur ajoutée totale du secteur. L'ensemble comprenant l'industrie extractive, l'énergie et la gestion des déchets d'une part, et l'industrie agroalimentaire d'autre part conservent une place importante dans l'ensemble de la valeur ajoutée industrielle (respectivement 17,0% et 13,8% en 2010). D'autres activités ont un poids conséquent : la fabrication d'équipements électriques et électroniques (12,6% de la valeur ajoutée en 2010), le travail des métaux (12,2%), et la fabrication de produits en caoutchouc (8,8%). En revanche, la fabrication de matériels de transport – qui comprend la filière automobile, pourtant très médiatisée – reste faible en termes d'emploi et de part de la valeur ajoutée totale (7,0%). Trois secteurs d'activité industrielle se distinguent par leur dynamisme. Il s'agit de l'industrie pharmaceutique (+26,5% de valeur ajoutée de 2002 à 2010), de la fabrication d'équipements électriques, électroniques et informatiques (+9,8%), et de la fabrication de produits en caoutchouc (+8,5%).

Dans ce contexte de mutations qui animent le secteur, l'emploi industriel poursuit une tendance à la baisse. Certaines tâches connexes aux activités purement industrielles ont pu être transférées vers le secteur des services, à l'image de l'entretien des bâtiments, des fonctions administratives ou informatiques par exemple. À ceci s'ajoute l'effet des gains de productivité réalisés au cours du temps et la substitution d'une part importante de la production nationale par des importations en provenance d'Asie, du Maghreb et d'Europe de l'Est (parmi d'autres régions) où le coût de la main-

d'œuvre est bien moindre. La perte de compétitivité des entreprises françaises en termes de coûts de production rend alors difficile le maintien des activités productives dans l'Hexagone.

**Figure 10 : Évolution des effectifs salariés de l'industrie de 2000 à 2009  
(France métropolitaine, base 100 en 2000)**



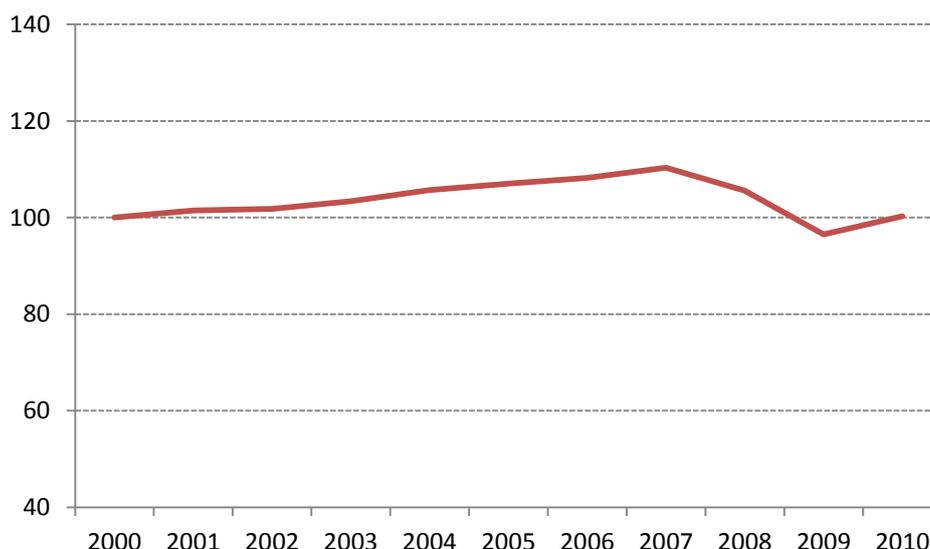
(p) : Estimations provisoires pour les années 2008 et 2009.

Source : Insee, estimations d'emploi localisées

Depuis le début des années 2000, l'emploi industriel salarié a poursuivi cette décroissance. Il a reculé de 15,7% de 2002 à 2009 alors que la valeur ajoutée brute<sup>1</sup> demeurait globalement stable sur la période. Le contraste observé entre l'évolution à la baisse de l'emploi et la stabilisation de la valeur ajoutée implique une hausse de la productivité sur la période. Or, c'est bien dans l'industrie que les gains de productivité ont été les plus forts ces dernières années (+1,5% par an en moyenne de 2002 à 2009). Dans un contexte mondial de plus en plus concurrentiel, les entreprises industrielles ont adapté leurs processus de production et se sont recentrées sur leur cœur de métier. Le recours massif à la sous-traitance dans des pays à faibles coûts de main-d'œuvre leur a permis de se spécialiser sur des étapes à plus forte valeur ajoutée comme la recherche et l'innovation technologique, mais aussi sur les fonctions commerciales et de marketing.

<sup>1</sup> La valeur ajoutée est dite « brute » lorsque le montant correspondant à l'usure du capital (ou amortissement) n'a pas été déduit du chiffre d'affaires. Dans l'usage, la valeur ajoutée correspond à la valeur ajoutée brute, par opposition à la valeur ajoutée nette.

**Figure 11 : Évolution de la valeur ajoutée dans l'ensemble de l'industrie de 2000 à 2010 (en volume, base 100 en 2000)**



Source : Insee, Comptes nationaux

L'OCDE<sup>2</sup> répartit les industries en fonction de leur intensité en R&D. Cette répartition en forte, moyenne-forte, moyenne-faible et faible intensité technologique a été définie en classant les industries en fonction de leur intensité moyenne de R&D entre 1991 et 1999 par rapport à l'intensité globale de la zone OCDE. D'après cette classification, l'essentiel de l'emploi industriel est concentré dans les activités de basse (industrie agroalimentaire, textile, bois-papier-carton, etc.) et de moyenne-basse technologie (raffinage, caoutchouc, métallurgie, chimie, automobile). Pourtant, au cours des dix dernières années, la réduction d'emploi n'a pas été plus importante dans ces activités que dans celles de haute technologie.

**Tableau 5 : Évolution des effectifs salariés de l'industrie par sous-secteurs d'activité (France métropolitaine, base 100 en 2000)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TCAM* 2000-2009
Fab. denrées alim., boissons et produits du tabac	100	101	101	102	100	99	98	97	96	95	-0,6%
Cokéfaction et raffinage	100	96	101	105	107	101	99	98	96	92	-0,9%
Fab. machines & équip. électri-troniques et informatiques	100	99	95	90	87	86	86	86	84	79	-2,6%
Fabrication matériel de transport	100	102	101	101	101	99	97	95	93	87	-1,5%
Fabrication autres produits industriels	100	99	96	93	90	87	85	83	81	75	-3,1%
Indust. extractives, énergie, eau, gestion déchets, dépollution	100	101	102	101	102	101	101	102	102	104	+0,4%
<b>Ensemble industrie</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>95</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>89</b>	<b>88</b>	<b>87</b>	<b>82</b>	

\* Taux de croissance annuel moyen

Source : Insee, estimations d'emploi localisées

La fragmentation des étapes de production, l'accélération du progrès technique et le développement des contraintes réglementaires en matière de sécurité et d'environnement sont

<sup>2</sup> Hatzichronoglou [1997].

autant de changements du monde industriel qui peuvent avoir entraîné une évolution dans les profils et les compétences recherchés par les employeurs du secteur.

**Tableau 6 : Évolution de la valeur ajoutée dans l'industrie par sous-secteurs d'activité (en volume, base 100 en 2000)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	TCAM* 2000-2010
Indust. extractives, énergie, eau, gestion déchets, dépollution	100	108	115	116	120	116	117	117	111	99	104	+0,4%
Fab. denrées alim., boissons et produits du tabac	100	97	98	103	105	106	105	107	98	96	96	-0,4%
Cokéfaction et raffinage	100	128	161	113	94	97	123	123	69	46	45	-7,6%
Fab. machines & équip. électri-troniques et informatiques	100	100	99	100	111	113	122	126	124	107	109	+0,9%
Fabrication de matériel de transport	100	93	87	92	91	96	88	88	83	74	81	-2,1%
Fab. de textiles, industries habillement, cuir et chaussure	100	102	98	93	89	85	81	84	81	58	56	-5,7%
Travail du bois, industries papier et imprimerie	100	104	104	107	106	104	101	102	105	101	100	+0,0%
Industrie chimique	100	95	90	89	89	100	93	98	90	84	88	-1,2%
Industrie pharmaceutique	100	115	118	121	116	129	150	153	149	144	149	+4,1%
Fab. produits caoutchouc, plastique et autres produits minéraux non métalliques	100	103	105	113	114	118	121	123	120	110	114	+1,3%
Métallurgie et fab. produits métalliques, hors machines et équipements	100	100	100	98	100	98	98	100	97	89	97	-0,3%
Autres indust. manif. ; répar. et installation machines et équipements	100	102	101	97	100	104	106	110	109	105	109	+0,9%
<b>Ensemble industrie</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>102</b>	<b>103</b>	<b>106</b>	<b>107</b>	<b>108</b>	<b>110</b>	<b>106</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	

\* Taux de croissance annuel moyen

Source : Insee, Comptes nationaux

**Tableau 7 : Part de la valeur ajoutée et de l'emploi par sous-secteurs de l'industrie manufacturière**

	Valeur ajoutée		Emploi salarié		Productivité
	Part en 2010	Écart poids 2002-2010	Part en 2009	Écart poids 2002-2009	TCAM* 2002-2009
Indust. extractives, énergie, eau, gestion déchets, dépollution	17,0	-1,6	11,2	+1,9	-2,5%
Fab. denrées alim., boissons et produits du tabac	13,8	0,0	16,5	+1,6	0,7%
Fab. machines & équip. électri-troniques et informatiques	12,6	+1,3	14,4	-0,3	3,9%
Métallurgie et fab. produits métalliques, hors machines et équipements	12,2	-0,1	11,9	-0,7	1,6%
Autres indust. manif. ; répar. et installation machines et équipements	10,0	+0,9	8,7	-0,3	3,6%
Fab. produits caoutchouc, plastique et autres produits minéraux non métalliques	8,8	+0,8	9,0	0,0	3,2%
Fabrication de matériel de transport	7,0	-0,4	10,7	+0,3	-0,4%
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	5,8	-0,1	6,5	-0,7	3,6%
Industrie pharmaceutique	5,0	+1,1	2,6	+0,3	3,5%
Industrie chimique	4,9	0,0	4,5	-0,2	2,3%
Fab. de textiles, industries habillement, cuir et chaussure	2,1	-1,6	3,6	-1,9	1,1%
Cokéfaction et raffinage	0,6	-1,4	0,4	0,0	-15,2%
<b>Ensemble de l'industrie</b>					<b>1,5%</b>

\* Taux de croissance annuel moyen

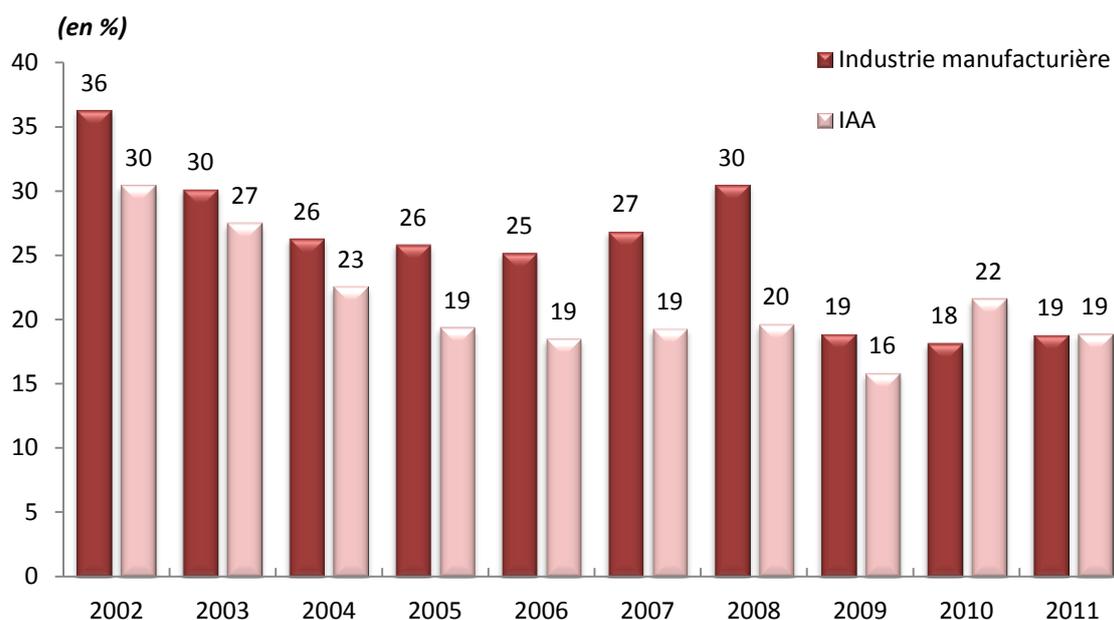
Source : Insee, Comptes nationaux

### 1.1.2 La part d'établissements de petite taille susceptibles de recruter diminue fortement

18,8% des établissements industriels envisageaient de recruter en 2011, un niveau proche de la moyenne nationale. En dix ans, la part d'établissements potentiellement recruteurs a perdu 17 points dans l'industrie manufacturière et 12 points dans l'agroalimentaire. Seules les années 2007 et 2008 ont été plus propices à l'embauche avec respectivement 26,9% et 30,5% d'établissements prévoyant d'embaucher, avant une nouvelle dégradation en 2009 (-11,6 points) et 2010. En 2011, les employeurs industriels prévoient un peu plus souvent de recruter que l'année précédente (+0,6 point).

D'après l'enquête de conjoncture dans l'industrie réalisée chaque mois par l'Insee, l'indicateur du climat des affaires, basé sur les stocks de produits finis et l'importance des carnets de commandes, a globalement progressé de fin 2004 à début 2008. L'opinion des industriels tient compte à la fois de l'influence des prévisions personnelles d'activité et du ressenti sur la conjoncture globale de l'activité. Or, cet indicateur s'est nettement dégradé de mi-2008 à fin 2009, perdant 50 points, avant de repartir à la hausse jusqu'en 2011. L'opinion des chefs d'entreprises industrielles recueillie par l'Insee présente donc des résultats dans le sens de ceux observés dans l'enquête BMO.

**Figure 12 : Évolution de la part d'établissements recruteurs dans l'industrie manufacturière et les industries agroalimentaires de 2002 à 2011**



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Dans chaque secteur d'activité, les établissements de taille modeste envisagent moins souvent de recruter que ceux employant un grand nombre de salariés. Dans l'industrie, l'écart en fonction de la taille des structures s'accroît au cours de la période. Les établissements de moins de 50 salariés sont de moins en moins susceptibles de réaliser au moins une embauche au cours de

l'année, à l'exception du rebond observé en 2007 et 2008. Au contraire, les structures comptant plus de 50 salariés sont plus souvent enclines à recruter en 2008 qu'en 2003.

Cette évolution traduit-elle un moindre dynamisme des structures industrielles de taille modeste sur la période ? Est-ce un signe de la concentration du secteur sur les structures de taille plus importante ? Pour tenter de répondre à ces questions, considérons l'évolution de la structure des établissements industriels selon leur taille. Le nombre d'entités dans l'industrie a diminué de 0,5% par an en moyenne entre 2003 et 2009 (+2,9% dans l'ensemble de l'économie). Si l'on exclut les établissements ne comptant aucun salarié, la perte atteint 1,5% en moyenne chaque année (+0,9% pour l'ensemble des activités). Cette tendance affecte particulièrement les entités de 1 à 9 salariés (-1,7% par an en moyenne) et celles de 200 à 2 000 salariés (-2,2%). Les structures de 10 à 199 salariés (-1,2%) et les très grands établissements de plus de 2 000 salariés (-1,6%) sont davantage épargnés. Les établissements de petite taille sont non seulement de moins en moins susceptibles de recruter d'année en année, mais également de moins en moins nombreux.

**Tableau 8 : Répartition des établissements industriels par taille de 2003 à 2009**

	0 salarié	1-9	10-49	50-199	200-499	500-1 999	> 2 000	Total	Ens. 1 et plus
2003	119 547	119 294	41 661	10 667	2 375	722	67	<b>294 333</b>	174 786
2004	119 558	119 167	40 114	10 359	2 335	693	64	<b>292 290</b>	172 732
2005	123 440	114 187	39 375	9 858	2 262	646	68	<b>289 836</b>	166 396
2006	122 257	113 383	38 539	9 805	2 110	616	61	<b>286 771</b>	164 514
2007	117 206	115 332	40 005	10 076	2 167	610	64	<b>285 460</b>	168 254
2008	125 275	110 683	39 829	10 094	2 182	619	63	<b>288 745</b>	163 470
2009	126 458	107 701	38 844	9 912	2 102	616	61	<b>285 694</b>	159 236
<b>TCAM* 03-09</b>	<b>0,9%</b>	<b>-1,7%</b>	<b>-1,2%</b>	<b>-1,2%</b>	<b>-2,0%</b>	<b>-2,6%</b>	<b>-1,6%</b>	<b>-0,5%</b>	<b>-1,5%</b>

\* Taux de croissance annuel moyen

Source : Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements - Sirène

Nous venons de voir que la part d'établissements industriels susceptibles de recruter a particulièrement diminué entre 2002 et 2011. Il convient maintenant de se demander si les besoins en main-d'œuvre des employeurs suivent la même tendance à la baisse que l'emploi sur l'ensemble de la période, ou s'ils continuent de croître en raison d'un fort turn-over, d'un manque d'intérêt pour les métiers de l'industrie. Existe-t-il un glissement dans les types de profils recherchés, de métiers peu qualifiés vers des profils davantage qualifiés ? Dans ce cas, est-ce que les difficultés croissent sur les profils industriels les plus qualifiés ?

### 1.1.3 Les projets de recrutement industriels en baisse

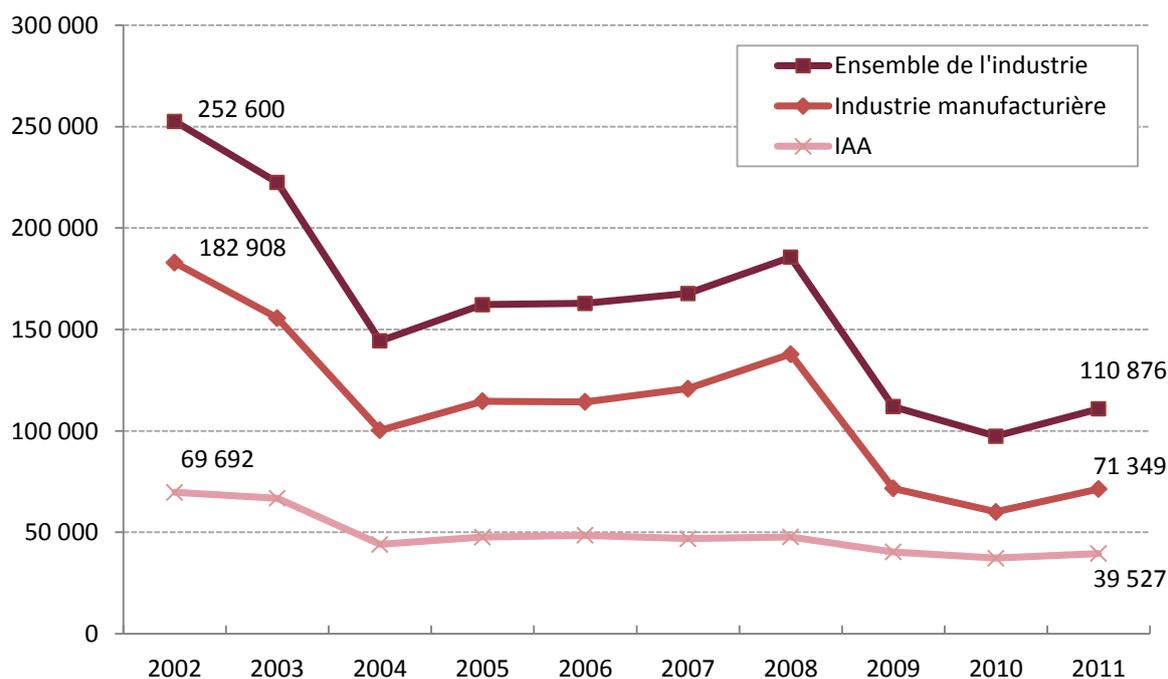
L'industrie (y compris agroalimentaire) rassemblait, en 2011, 10,2% de l'ensemble des intentions d'embauche, contre 15,3% en 2002, pour une moyenne de 161 800 projets par an. La dégradation est liée à la diminution tendancielle de l'emploi dans le secteur. Plusieurs facteurs structurants ont entraîné une baisse des effectifs et des besoins en main-d'œuvre : l'externalisation des fonctions annexes pour se recentrer sur le cœur de métier industriel, les gains de productivité de la main-d'œuvre, la perte de compétitivité sur de nombreuses activités ou encore la spécialisation sur des

marchés moins intensifs en main-d'œuvre. De plus, un certain nombre d'entreprises ont été délocalisées et le recours à la sous-traitance s'est accentué ces dernières années.

La baisse des prévisions d'embauche dans l'industrie a été particulièrement marquée entre 2002 et 2004 (-42,8%) puis durant la crise économique de 2008 à 2010 (-47,5%). En période de fortes difficultés économiques, les secteurs industriels sont parmi les premiers touchés. Les employeurs ont alors une visibilité réduite à très court terme et les carnets de commandes tardent à se remplir. Les formes flexibles d'emploi (intérim, CDD) sont extrêmement touchées car elles sont utilisées comme variables d'ajustement à l'activité économique.

A l'inverse, les besoins exprimés par les employeurs ont progressé de 37% entre 2004 et 2008, ce qui coïncide avec une réduction moins marquée des effectifs dans l'industrie dans une période d'activité économique nettement plus favorable. Les perspectives d'emploi retrouvent une orientation favorable en 2011 avec 13 500 projets de recrutement de plus qu'en 2010. Les prochaines vagues d'enquête nous indiqueront s'il s'agit là d'un ajustement conjoncturel par rapport aux années précédentes particulièrement défavorables, ou de l'amorce d'une nouvelle dynamique de recrutement.

Figure 13 : Évolution du nombre de projets de recrutement dans l'industrie de 2002 à 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

#### 1.1.4 Le poids croissant de l'agroalimentaire et des activités extractives dans les besoins en main-d'œuvre industriels

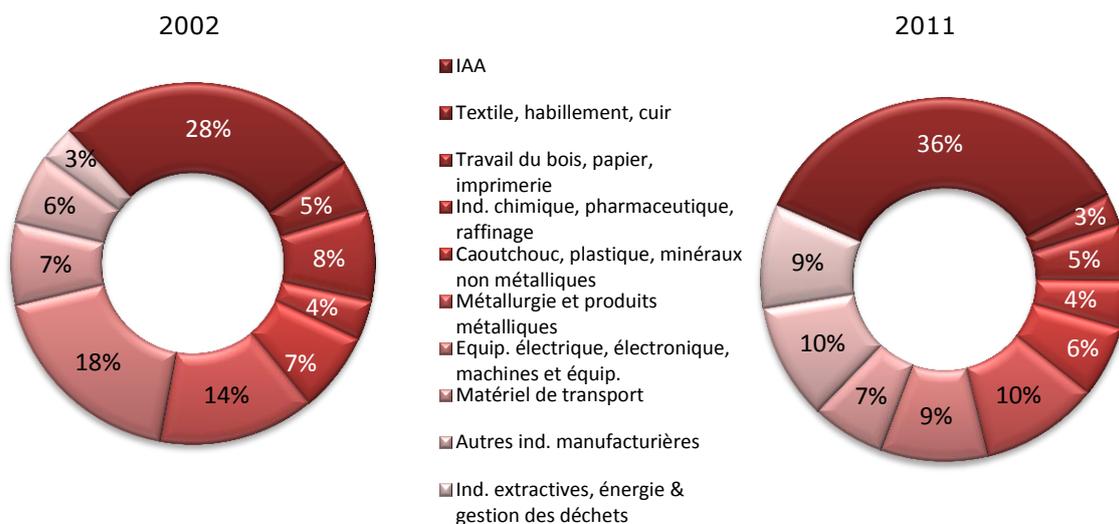
En 2011, les activités agroalimentaires contribuaient à hauteur d'un tiers (35,6%) aux intentions de recrutement formulées par les employeurs industriels, une proportion qui a progressé de 8,1

points par rapport à 2002. Environ une intention d'embauche industrielle sur dix émanait de l'activité métallurgique, soit 11 600 projets, en baisse de 66,9% par rapport à 2002. La fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines présentait encore 10 500 projets de recrutement en 2011, soit 9,5% des besoins de l'industrie, bien que les intentions d'embauche aient été réduites des trois quarts en dix ans dans ce secteur. Suivaient les autres industries manufacturières (11 300 projets), l'ensemble 'industries extractives, énergie et gestion des déchets' (10 300 projets), en hausse de 6,1 points, la fabrication de matériel de transport (7 200 projets) et la fabrication de produits en caoutchouc, plastique et matériaux non métalliques (7 000 projets).

Les intentions d'embauche exprimées par les entreprises industrielles ont fortement chuté en dix ans (-141 700 projets). Dans certaines activités très intensives en main-d'œuvre, cette baisse s'explique par la perte progressive de compétitivité face à une concurrence étrangère très vive. C'est le cas de la filière textile-habillement qui demeure performante sur les activités amont et aval de la filière (R&D, conception, marketing et distribution), mais dont la compétitivité en matière de production se limite à des segments de niche. Les employeurs du secteur doivent faire face à la concurrence de la Chine, du Moyen-Orient, de la Turquie, capables de produire à moindres coûts salariaux. L'industrie du textile-habillement a ainsi prévu 8 600 embauches de moins en 2011 qu'en 2002. Un seul secteur se distingue par la croissance de ses besoins en main-d'œuvre sur la période. Il s'agit de l'ensemble 'industries extractives, énergie et gestion des déchets' qui affiche une progression de 28,5% de ses prévisions d'embauche par rapport à 2002.

La diminution globale des projets de recrutement dans l'industrie s'est-elle accompagnée d'une modification de la structure des qualifications ? La diversité des situations par métier et par qualification nécessite de descendre au niveau détaillé des profils recherchés afin de décrire le contenu des tensions et de l'évolution des besoins en main-d'œuvre.

Figure 14 : Répartition des projets de recrutement par secteur industriel en 2002 et 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

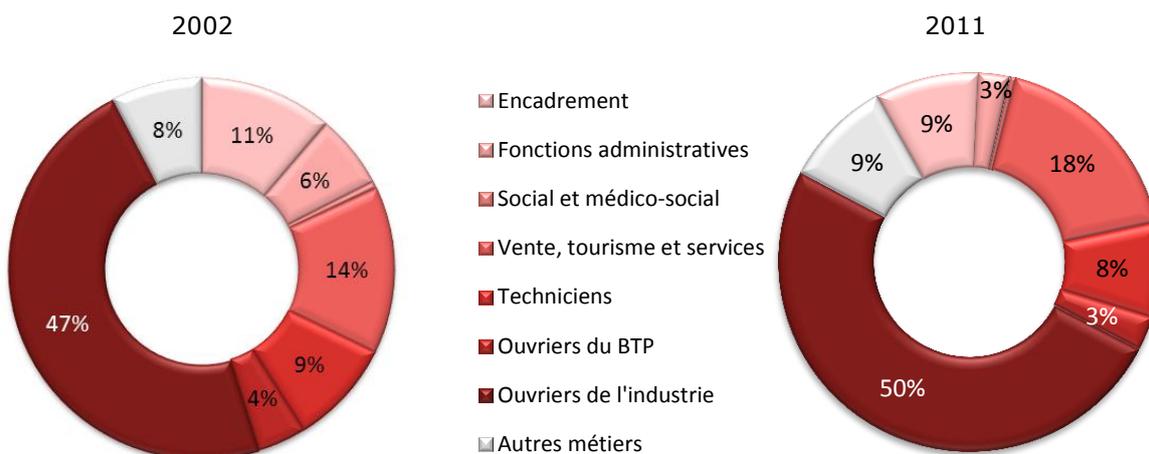
## 1.2 L'évolution des qualifications industrielles

### 1.2.1 La moitié des projets de recrutement industriels concernent des profils d'ouvriers

Dans l'industrie, la structure des profils recherchés par grande famille de métiers évolue peu. En 2011, la moitié des métiers recherchés concerne des ouvriers de l'industrie (+3 points depuis 2002), 18% des métiers de la vente, 9% des postes d'encadrement et 8% des techniciens. À l'exception d'un recentrage sur les profils assimilables au cœur de métier du secteur et sur les métiers commerciaux, aucune tendance ne se dessine à ce niveau agrégé.

Dans chacune des familles de métiers, le nombre d'intentions d'embauche formulées par les employeurs a diminué sur la période. Les fonctions administratives présentent tout de même une baisse significativement plus élevée que la moyenne de l'industrie : chaque année, les prévisions de recrutement sur ces profils reculent de 17,1%, contre 8,7% en moyenne dans l'ensemble du secteur. La diffusion des technologies pourrait limiter les besoins en main-d'œuvre sur ces profils. Les postes d'encadrement enregistrent, quant à eux, une baisse de 11,1% par an et les catégories sociales et médico-sociales un recul annuel de 10,2% des recrutements envisagés.

Figure 15 : Répartition du nombre de projets dans l'industrie par grande famille de métiers en 2002 et 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

### 1.2.2 Approche secteur et approche métier

- LES EMPLOYEURS INDUSTRIELS RECHERCHENT À LA FOIS DES PROFILS QUALIFIÉS ET PEU QUALIFIÉS

Les ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'industrie agroalimentaire arrivent en tête des métiers industriels les plus recherchés, avec 32 300 projets de recrutement formulés en moyenne chaque année entre 2002 et 2011. Les profils commerciaux les plus recherchés dans le secteur (vendeurs en alimentation, cadres commerciaux et technico-commerciaux, représentants et VRP) ont fait l'objet de 14 700 intentions d'embauche par an. Les employeurs prévoient également d'importants besoins en main-d'œuvre dans la mécanique, le travail des métaux, la maintenance et la

manutention. Les ingénieurs et cadres d'études et de recherche contribuent, pour leur part, à hauteur de 2,3% à l'ensemble des prévisions d'embauche de l'industrie, ce qui correspond à 3 640 projets annuels. Les recrutements potentiels sur ce profil ont diminué en moyenne de 9,3% par an de 2002 à 2011. Entre les deux dates, les métiers les plus recherchés par les employeurs industriels ont peu varié. Parmi les quinze profils les plus demandés en 2011, neuf peuvent être assimilés à un niveau de qualification élevé (ouvriers qualifiés de la mécanique, des industries agroalimentaires et de la chimie, ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, ouvriers qualifiés de la maintenance...). Quelques profils à très faible qualification apparaissent aussi dans ce classement, tels que les ouvriers non qualifiés des IAA et les ouvriers non qualifiés de la manutention. Depuis 25 ans, l'emploi a été particulièrement dynamique sur les postes qualifiés, dans la maintenance et la R&D. Toutefois, depuis 1997, l'emploi progresse à nouveau dans les métiers peu qualifiés. Ce processus de polarisation sur des postes à la fois très qualifiés et peu qualifiés ne s'observe pas dans l'évolution des besoins en main-d'œuvre des employeurs entre 2002 et 2011. Mais si l'on distingue simplement les profils faiblement ou moyennement qualifiés des métiers qualifiés ou hautement qualifiés, on s'aperçoit que la part des profils qualifiés a baissé de 7,2 points entre 2002 et 2011 où ils représentaient 47,8% de l'ensemble des projets de recrutement. Par ailleurs, à l'exception des métiers de l'industrie agroalimentaire, les profils recherchés dans l'industrie correspondent essentiellement à des contrats permanents, l'activité étant très peu saisonnière en comparaison avec d'autres secteurs tels que la construction.

**Tableau 9 : Les 15 métiers les plus recherchés dans l'industrie de 2002 à 2011**

	Effectifs annuels moyens à recruter 2002-11	Taux de croissance annuel moyen 2002-11	% moyen de saisonniers 2003-11	% moyen de cas difficiles 2002-11
Ouvriers non qualifiés des IAA	16 476	-2,7%	71,2%	36,1%
Ouvriers qualifiés IAA, chimie, autres ouvriers qualif. industrie	15 828	-11,9%	21,3%	47,4%
Ouvriers qualifiés de la mécanique	8 730	-8,3%	8,0%	62,0%
Autres ouvriers non qualifiés de l'industrie	8 349	-9,8%	21,5%	27,5%
Chaudronniers, tôliers & autres OQ travaillant par formage de métal	7 885	-12,9%	5,8%	75,8%
Bouchers, charcutiers, boulangers	7 517	-5,9%	21,5%	69,1%
Vendeurs en alimentation	5 318	-5,6%	39,0%	48,7%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	4 386	-13,5%	0,9%	39,1%
Représentants, VRP	4 352	-6,7%	3,2%	52,8%
Techniciens, agents de maîtrise IAA, chimie et industrie (autres)	4 066	-12,9%	3,7%	42,3%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	3 883	-3,8%	3,1%	72,1%
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	3 834	-8,1%	1,0%	34,3%
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance	3 700	-4,7%	2,4%	57,7%
Ingénieurs et cadres d'études et de recherche	3 641	-9,3%	0,8%	32,4%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	3 416	-3,3%	43,9%	28,8%
<b>Ensemble des 88 métiers</b>	<b>161 821</b>	<b>-8,7%</b>	<b>20,7%</b>	<b>47,0%</b>

En rouge : Proportion de cas difficiles supérieure à la moyenne des métiers du secteur.

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

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

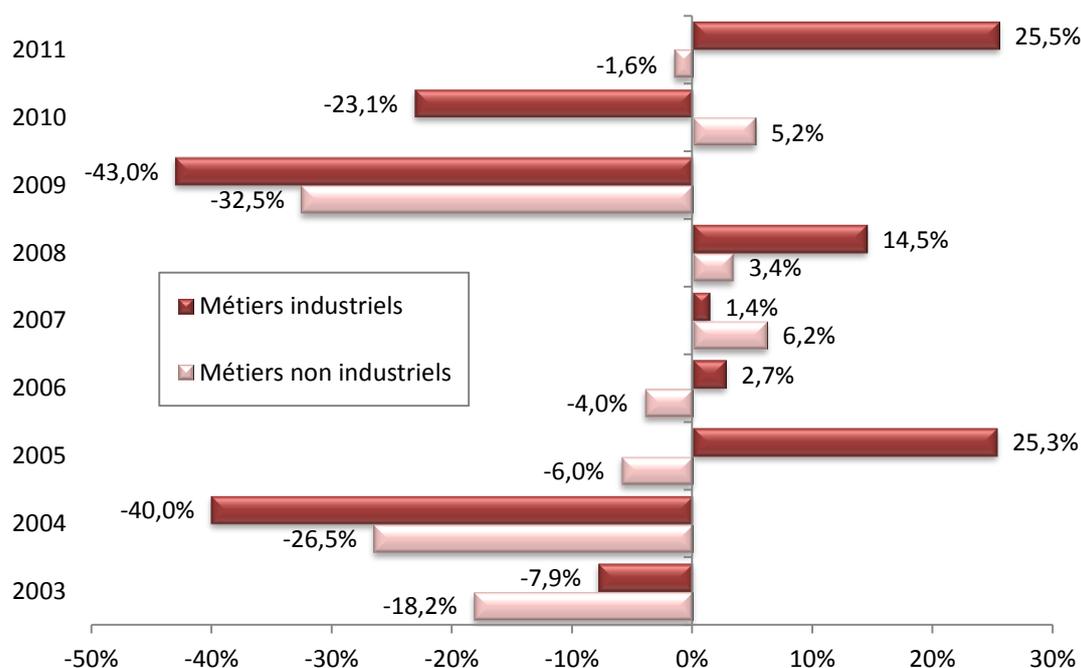
• MÉTIERS INDUSTRIELS ET NON INDUSTRIELS

L'industrie fait appel à de nombreux métiers non industriels (secrétaires, cadres commerciaux, agents d'entretien, etc.) dans ses activités, tandis que des métiers industriels s'exercent également dans d'autres secteurs d'activité, notamment dans le tertiaire (ouvriers de la maintenance, techniciens de l'électricité, etc.).

En 2011, plus d'un tiers (37,3%) des intentions d'embauche formulées dans le secteur de l'industrie concernaient des métiers non industriels, soit 41 400 projets. Parmi les principaux profils non industriels recherchés cette année-là, on trouve les bouchers, les charcutiers et les boulangers (7 200 projets), des professions du commerce (4 500 vendeurs en alimentation, 3 000 représentants et 2 100 cadres commerciaux ou technico-commerciaux, etc.) et des métiers de la manutention (3 700 ouvriers non qualifiés de la manutention, 3 100 autres ouvriers qualifiés de la manutention...). Les secrétaires et assistantes et les ingénieurs et cadres de l'informatique arrivent également en bonne position dans le classement des métiers non industriels les plus demandés.

Entre 2002 et 2011, les projets d'embauche sur ces profils ont cependant diminué plus rapidement (-9,3% par an) que ceux des métiers industriels (-8,4%), mais selon des variations annuelles de moindre amplitude. De 2008 à 2009 par exemple, alors que le nombre de projets de métiers industriels diminuait de 43%, les intentions d'embauche pour des profils non industriels affichaient une réduction de 32%, soit 11 points d'écart. De plus, les deux catégories de recrutements, industriels et non industriels, suivent les mêmes inflexions à la hausse ou à la baisse en fonction des aléas conjoncturels, à l'exception des années 2005, 2006 et 2011 où les métiers industriels ont mieux résisté.

Figure 16 : Variation du nombre de projets dans l'industrie entre 2002 et 2011 pour les métiers industriels et non industriels



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

La DARES définit les métiers industriels comme les profils en rapport direct avec la conception, la réalisation d'un produit industriel ou encore la maintenance de machines. Les familles professionnelles suivantes font partie du champ des profils industriels :

- Ingénieurs et cadres d'études et de recherche
- Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
- Techniciens, agents de maîtrise électricité, électronique et télécoms
- Techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs industriels mécanique et travail des métaux
- Techniciens, agents de maîtrise des IAA, de la chimie et de l'industrie (autres)
- Techniciens, agents de maîtrise bois, textile, cuir et industries graphiques
- Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance
- Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (câbleurs, plateformes...)
- Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
- Chaudronniers, tôliers, métalliers, serruriers industriels et autres ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal
- Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal
- Ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs, mécaniciens...)
- Ouvriers non qualifiés de la mécanique (monteurs, contrôleurs, métalliers...)
- Mécaniciens qualifiés de l'automobile & autres ouvriers de la réparation automobile
- Ouvriers qualifiés des IAA, de la chimie, autres ouvriers qualifiés de l'industrie
- Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
- Ouvriers non qualifiés de la chimie
- Ouvriers qualifiés du textile et du cuir
- Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir
- Ouvriers qualifiés menuiserie industrielle & ameublement, autres ouvriers qualifiés du bois
- Ouvriers non qualifiés du bois
- Ouvriers qualifiés des industries graphiques (impression, photogravure...)
- Ouvriers qualifiés de la maintenance (entretien équipements, bâtiments...)
- Autres ouvriers non qualifiés de l'industrie.

Dans l'industrie, quelques profils non industriels ont vu leurs perspectives d'emploi progresser au cours des dix dernières années : les agents d'exploitation des transports (+16,4% en moyenne sur la période 2002-2011), les agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports (+13,2%), les cadres des transports et navigants de l'aviation civile (+10,2%) et les agents d'entretien (+3,6%). Ces fonctions se sont donc renforcées alors que de nombreuses autres ont été réduites (baisse du nombre de postes, recours à l'externalisation).

**Figure 17 : Évolution des métiers non industriels dans l'industrie entre 2002 et 2011  
(variation annuelle moyenne du nombre de projets de recrutement)**



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Le déficit d'image des métiers d'ouvriers, renforcé par le déclin global de l'emploi industriel, les compétences pointues exigées, les difficultés d'accès pour les femmes et de plus en plus pour les jeunes inexpérimentés, sont autant de facteurs susceptibles d'alimenter des tensions sur les recrutements envisagés par les établissements industriels. L'analyse de ces difficultés fait l'objet du paragraphe suivant.

### 1.3 Des postes peu saisonniers mais toujours difficiles à pourvoir

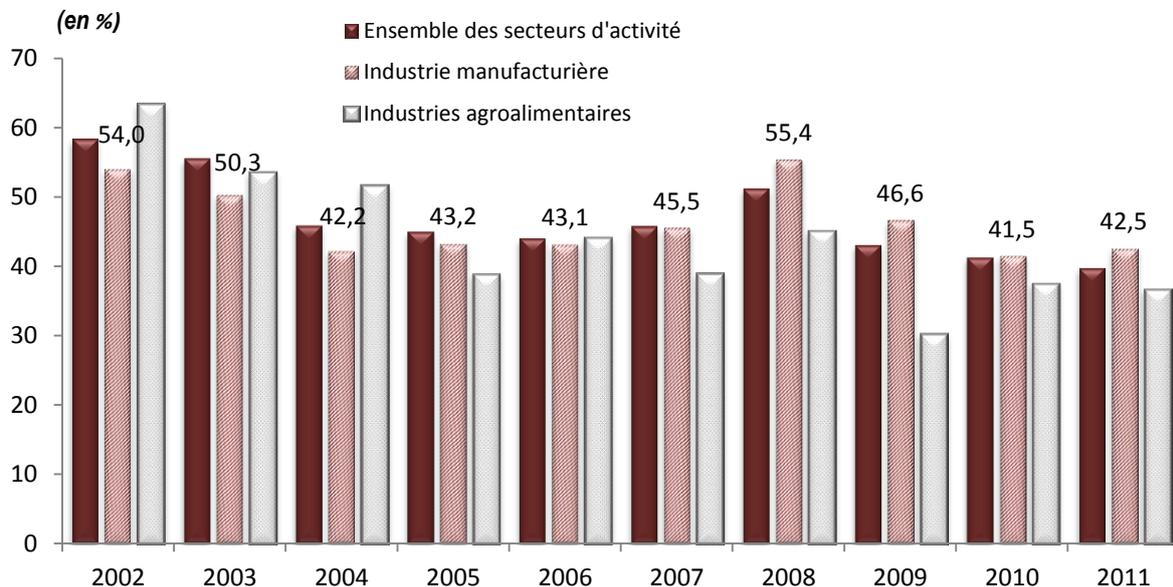
Les besoins en main-d'œuvre sont essentiellement permanents dans l'industrie. Seuls 20,7% des projets en moyenne concernent des contrats saisonniers mais, en excluant l'industrie agroalimentaire, la proportion est ramenée à 9,3%, contre 27,8% au niveau national. La part des projets saisonniers a évolué différemment dans l'agroalimentaire et dans l'industrie

manufacturière. Dans l'agroalimentaire, le recours au personnel saisonnier a progressé de 15,6 points entre 2003 et 2011, alors que dans l'industrie manufacturière, il est resté très modeste, passant de 10,5% à 13,1% sur la période.

Même si les effectifs salariés diminuent tendanciellement dans le secteur, les difficultés à l'embauche exprimées par les employeurs restent élevées (47,0% par an en moyenne) et proches de la moyenne nationale (47,8%). Elles concernaient quatre projets de recrutement industriels sur dix (40,4%) en 2011, en recul de 16 points depuis 2002 puisque, cette année-là, plus d'une intention d'embauche sur deux était jugée difficile (56,6%). La part des projets jugés difficiles dans l'industrie manufacturière a diminué de 15 points entre 2002 et 2005, puis s'est stabilisée avant d'atteindre un pic en 2008, à 52,7%. En 2009, en pleine période de crise économique, les employeurs potentiels ont exprimé moins de difficultés que les années précédentes.

Ces embauches problématiques sont plus fréquentes dans l'industrie des biens d'équipement et des biens intermédiaires que dans la fabrication de matériel de transport (35,7% en moyenne). Dans la métallurgie, elles atteignent même 61,5% des embauches potentielles en 2011 (-12,7 points en dix ans) et 45,3% dans la fabrication d'équipements électriques et électroniques (-2,4 points). En excluant l'agroalimentaire où les difficultés ont chuté de 26,7 points entre 2002 et 2011, les embauches problématiques ont le plus reculé dans l'industrie extractive, l'énergie et a gestion des déchets (-21,1 points) et dans le textile-habillement (-15,6 points).

**Figure 18 : Évolution de la part des projets jugés difficiles par les employeurs de l'industrie (2002-2011)**



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Nous venons de voir que de nombreux facteurs ont conduit à une forte diminution des volumes de main-d'œuvre nécessaires au maintien des activités industrielles entre 2002 et 2011. La part d'établissements envisageant de recruter sur cette période a été réduite de moitié. Mais la

désindustrialisation de l'économie n'empêche pas que certains profils, industriels et non industriels, demeurent très recherchés par les employeurs du secteur, et que des tensions entre l'offre et la demande d'emploi persistent. Ceci a d'ailleurs pu encore accentuer la désindustrialisation de certaines activités, les entreprises cherchant alors à s'implanter dans des zones subissant de moindres tensions.

## 1.4 En résumé

- **L'ACTIVITÉ SE MAINTIENT DANS L'INDUSTRIE ALORS QUE LES EMPLOIS DIMINUENT FORTEMENT**

Situées à la charnière des différentes activités économiques, les activités industrielles ont vu leur poids dans l'ensemble de l'économie française se réduire au cours des quarante dernières années, sous l'effet d'un développement technologique, organisationnel et concurrentiel important. Depuis 2002, la valeur ajoutée du secteur est demeurée globalement stable, alors que l'emploi industriel poursuivait une tendance longue à la baisse, sous l'effet de l'externalisation des tâches connexes, de la perte de compétitivité, etc. Les gains de productivité ont été particulièrement élevés dans le secteur.

- **LA PART D'ÉTABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS BAISSE, SURTOUT DANS LES STRUCTURES INDUSTRIELLES DE PETITE TAILLE**

En dix ans, la part d'établissements industriels potentiellement recruteurs a diminué de 17 points dans les activités manufacturières et de 12 points dans l'agroalimentaire, pour atteindre au global 18,8% d'établissements susceptibles de recruter en 2011. L'écart entre les structures de grande taille, davantage enclines à embaucher et celles de petite taille, moins souvent pourvoyeuses en emploi, s'est accentué entre 2002 et 2011.

- **UN TIERS DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SONT FORMULÉES DANS L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE**

L'industrie rassemblait 15,3% de l'ensemble des besoins en main-d'œuvre en 2002, 10,2% en 2011, pour une moyenne de 161 800 projets par an. Cette dégradation est à mettre en relation avec celle de l'emploi dans le secteur industriel. La baisse des prévisions d'embauche a été particulièrement marquée entre 2002 et 2004 puis durant la crise économique de 2008 à 2010, compte tenu de la visibilité réduite des employeurs à très court terme et de l'appauvrissement des carnets de commandes. À l'inverse, les besoins en main-d'œuvre ont progressé de 37% entre 2004 et 2008 dans une période d'activité économique nettement plus favorable.

Les activités agroalimentaires contribuent, en moyenne sur la période, à hauteur d'un tiers aux projets de recrutement formulés par les employeurs industriels (+8,1 points entre 2002 et 2011). 13% des intentions d'embauche proviennent de la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines, un projet sur dix émane de l'activité métallurgique, etc. Seul le secteur de l'industrie extractive, de l'énergie et de la gestion des déchets (5,0% des besoins en main-d'œuvre de l'industrie) affiche une progression de ses prévisions d'embauche depuis 2002 (+28,5%).

- **LA MOITIÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT CONCERNE DES PROFILS D'OUVRIERS**

En moyenne, la moitié des profils recherchés dans l'industrie correspond à des postes d'ouvriers, 14% à des métiers de la vente, du tourisme et des services, 10% à des fonctions d'encadrement. Les ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'industrie agroalimentaire arrivent ainsi en tête des métiers les plus recherchés, avec 32 300 projets formulés en moyenne entre 2002 et 2011. Les profils commerciaux les plus demandés dans l'industrie (vendeurs en alimentation, cadres commerciaux et technico-commerciaux, représentants et VRP) font l'objet de 14 700 intentions d'embauche par an. Sur la période, les besoins en main-d'œuvre sont également importants dans la mécanique, le travail des métaux, la maintenance et la manutention. Les ingénieurs et cadres d'études et de recherche contribuent, en moyenne, à hauteur de 2,3% à l'ensemble des prévisions d'embauche du secteur (-9,3% par an en moyenne).

- **LA BAISSÉ MARQUÉE DES MÉTIERS NON INDUSTRIELS DANS LE SECTEUR**

L'industrie fait appel à de nombreux métiers non industriels (secrétaires, cadres commerciaux, agents d'entretien, etc.). En 2011, ces profils concernent plus d'un tiers des intentions d'embauche formulées dans le secteur, soit 41 400 projets. Même si certains de ces profils ont progressé au cours des dix dernières années (agents d'exploitation des transports, agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports, agents d'entretien...), dans l'ensemble, les projets d'embauche sur ces postes ont diminué plus rapidement (-9,3% par an) que ceux de métiers industriels (-8,4% par an), ce qui illustre le mouvement d'externalisation des fonctions connexes au cœur de métier.

- **LES POSTES SONT FAIBLEMENT SAISONNIERS MAIS TOUJOURS DIFFICILES À POURVOIR**

Les besoins en main-d'œuvre dans l'industrie sont principalement permanents. Les contrats saisonniers concernent 20,7% des projets en moyenne, contre 27,8% au niveau national. Dans l'agroalimentaire (46,6% de projets saisonniers), le recours à une main-d'œuvre ponctuelle a progressé de 15,6 points entre 2003 et 2011, alors qu'il reste très modéré dans les autres activités industrielles.

Même si l'emploi diminue tendanciellement dans le secteur, les difficultés à l'embauche exprimées par les employeurs restent élevées (47,0% par an en moyenne, en baisse de 16 points entre 2002 et 2011) et proches de la moyenne nationale (47,8%). Ces recrutements problématiques sont plus fréquents dans l'industrie des biens d'équipement et des biens intermédiaires que dans la fabrication de matériel de transport.

## 2 UNE ÉCONOMIE DE SERVICES

---

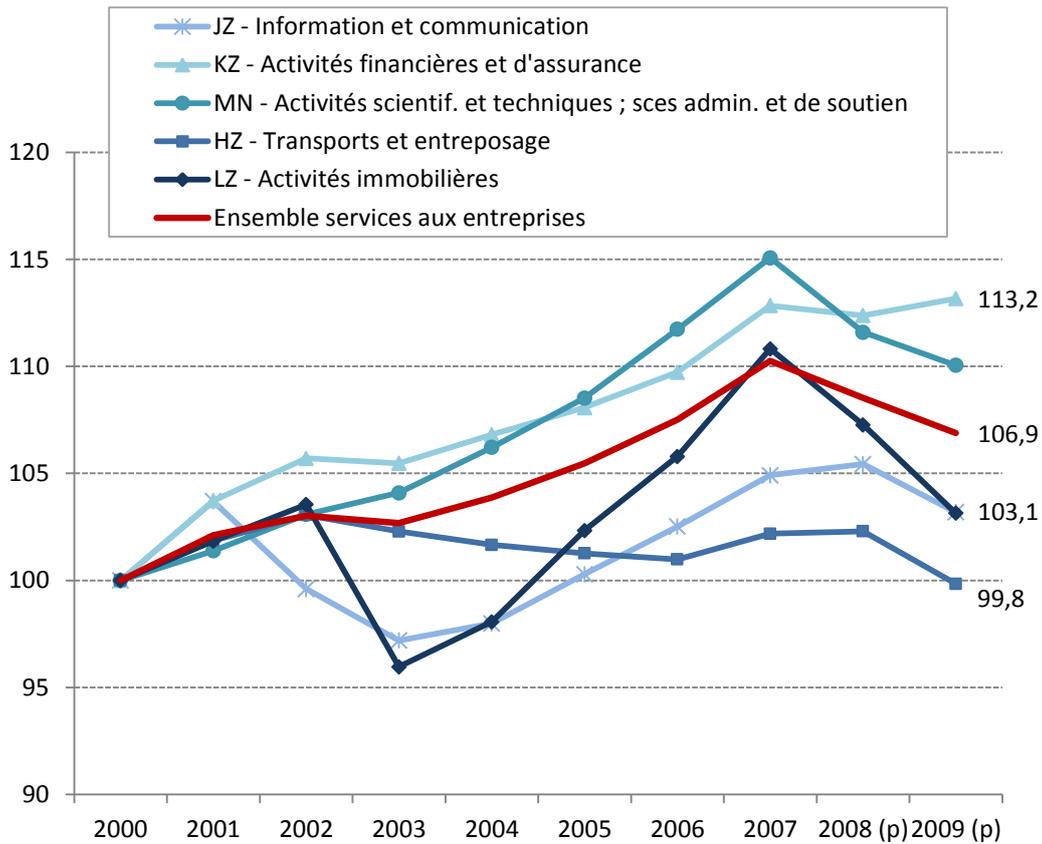
### 2.1 Dynamisme des activités de services et croissance associée de l'emploi

Principal vecteur de croissance de l'emploi en France depuis les années 1980, le secteur des services employait plus de 15,6 millions de salariés fin 2009, soit les deux tiers de l'emploi salarié national. Une partie de ce dynamisme repose sur la poursuite de l'externalisation de certaines tâches vers les entreprises du secteur. En outre, l'évolution de la structure de la demande (élévation du niveau de vie et création de nouveaux besoins) a conduit au développement d'activités très intensives en main-d'œuvre. Les exigences des consommateurs se sont en effet formalisées ces dernières années en matière d'accueil, de conseil personnalisé et d'assistance technique. Ainsi, entre 2002 et 2009, la progression de l'emploi a été beaucoup plus rapide dans les services (+6,0%) que dans l'ensemble de l'économie française (+1,8%).

Le secteur est composé d'une gamme d'activités très étendue. D'un côté, les services aux entreprises regroupent transport et entreposage, information et communication, activités financières et d'assurance, activités immobilières, services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien. De l'autre, les services aux particuliers comprennent l'hébergement et la restauration, l'administration publique et l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, et les autres activités de services. Or, la croissance des effectifs salariés de 2002 à 2009 est essentiellement attribuable à ce second regroupement d'activités (+7,4%). Les allègements de cotisations sociales y ont favorisé l'essor de l'emploi peu qualifié. Le dynamisme plus modéré des services aux entreprises (+3,7% entre 2002 et 2009) s'explique par le fait que les entreprises, surtout industrielles, ont continué à externaliser une partie de leur activité sur la période. La segmentation entre industrie et services semble donc moins marquée qu'il n'y paraît. Les croissances les plus fortes de l'emploi salarié ont été enregistrées en 2006 (+1,8% pour l'ensemble des services) et 2007 (+1,9%). Les effectifs salariés ont commencé à baisser dès 2008 (début de la crise économique), mais c'est en 2009 qu'ils ont été les plus touchés. La reprise a été amorcée dans le secteur des services fin 2009 - début 2010.

La main-d'œuvre se caractérise dans les services par une très grande flexibilité. Les employeurs utilisent massivement les contrats à durée déterminée et le travail à temps partiel ; ils ont aussi recours à l'intérim et au travail saisonnier de façon plus systématique que dans d'autres secteurs. Ce sont ces types de contrats qui ont servi prioritairement de variable d'ajustement au cœur de la crise. Les autres grandes tendances du secteur des services sont le fort taux de féminisation des emplois et un taux de rotation de la main-d'œuvre important, notamment dans les secteurs qui contribuent fortement à la croissance.

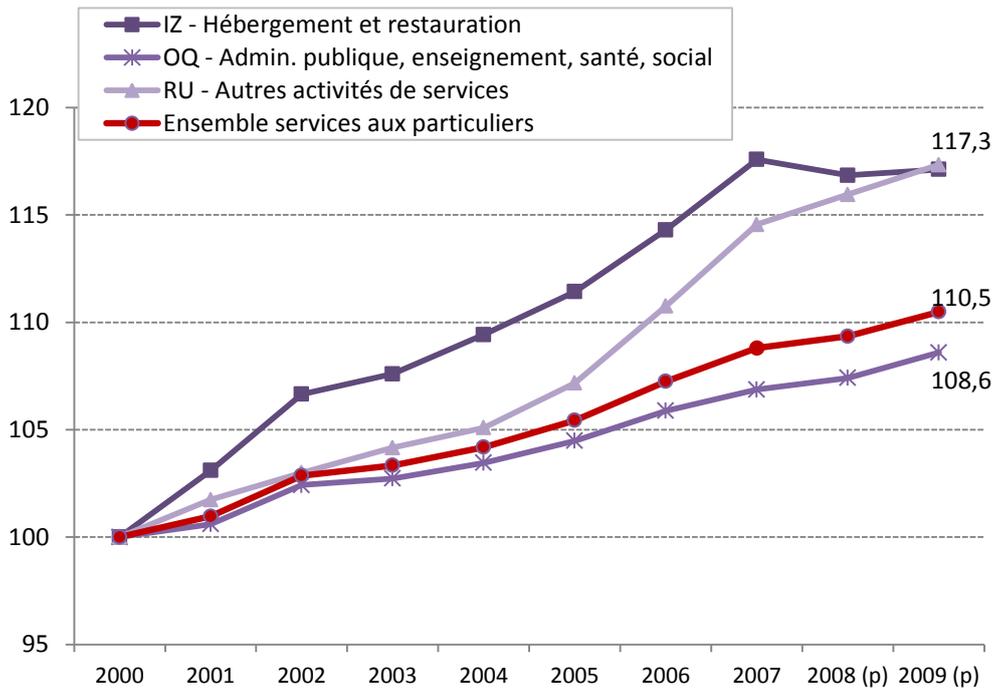
**Figure 19 : Évolution des effectifs salariés des services aux entreprises (France métropolitaine, base 100 en 2000)**



(p) : Estimations provisoires pour les années 2008 et 2009

Source : Insee, estimations d'emploi localisées

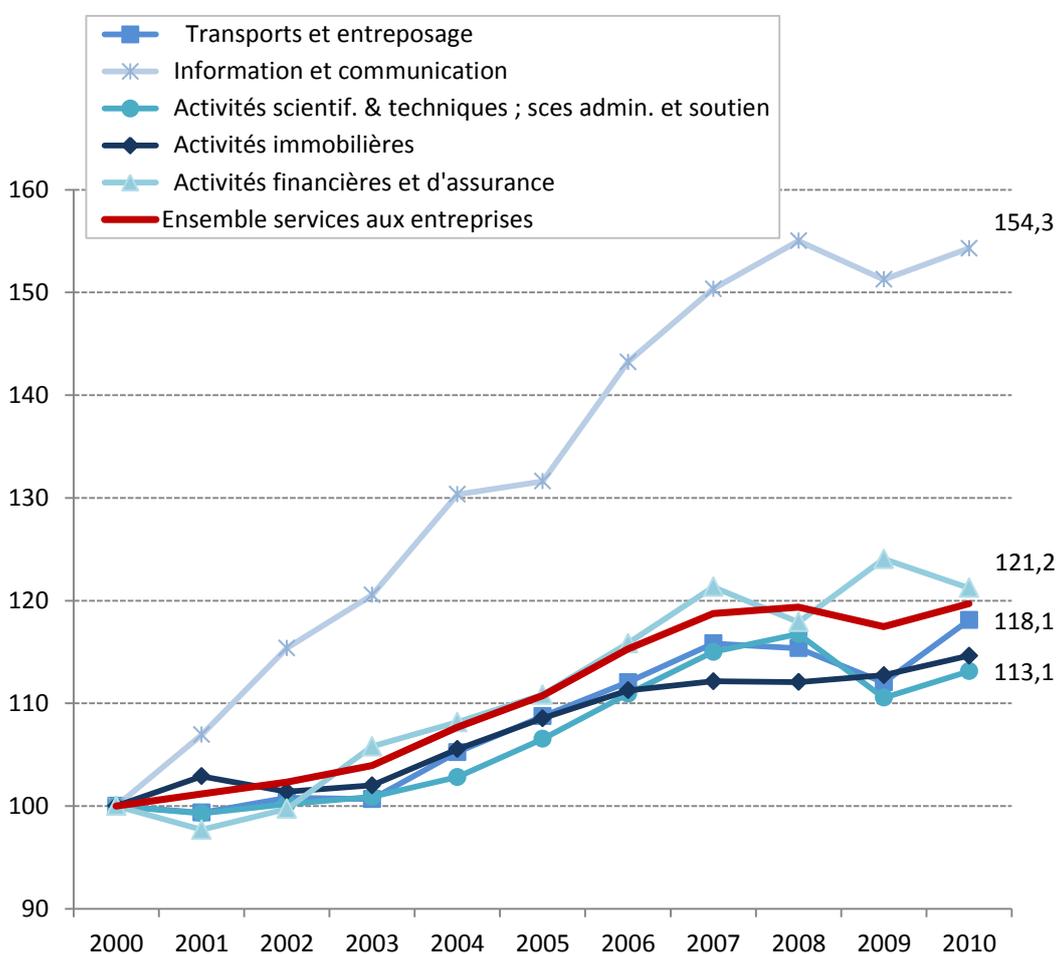
**Figure 20 : Évolution des effectifs salariés des services aux particuliers (France métropolitaine, base 100 en 2000)**



Source : Insee, estimations d'emploi localisées

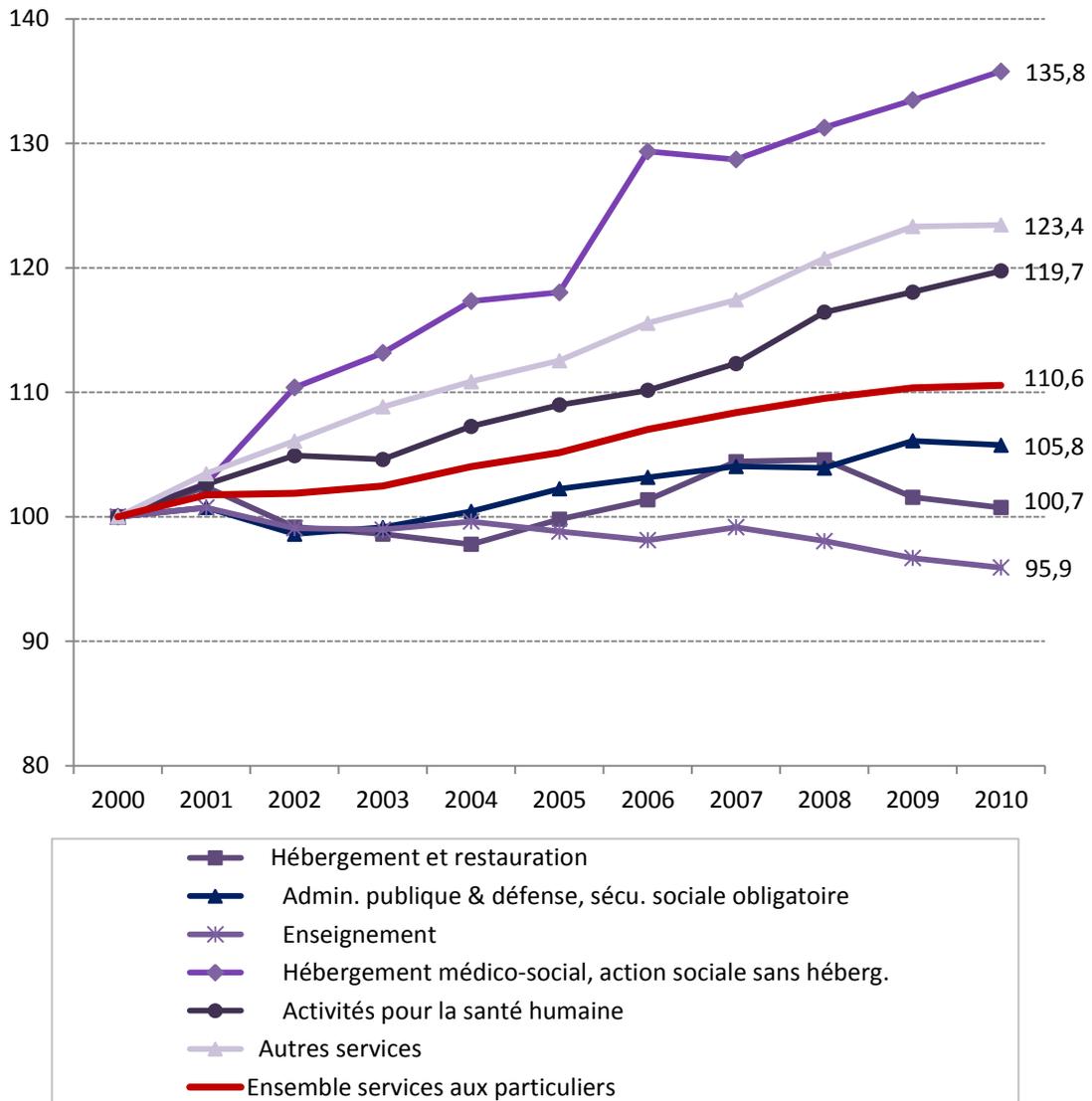
Concomitamment à la croissance de l'emploi, l'activité dans les services progresse à un rythme accéléré depuis 2000. La valeur ajoutée a augmenté de 17,0% en volume entre 2002 et 2010 dans les services aux entreprises, de 8,5% dans les services aux particuliers, alors que la croissance était de 9,3% dans l'ensemble des activités. La création de valeur dans l'Hexagone émane de plus en plus des activités immatérielles. La progression de la valeur ajoutée dans les services aux entreprises est nettement au-dessus de la moyenne du secteur pour l'information et la communication (+33,7% de 2002 à 2010) alors que les autres sous-secteurs présentent des évolutions assez semblables. Dans les services aux particuliers, les situations sont plus diverses : les activités sanitaires et sociales sont les plus dynamiques. Au contraire, l'enseignement affiche une baisse de sa valeur ajoutée, plus significative d'ailleurs sur les années récentes.

**Figure 21 : Évolution de la valeur ajoutée dans les services aux entreprises (en volume, base 100 en 2000)**



Source : Insee, comptes nationaux

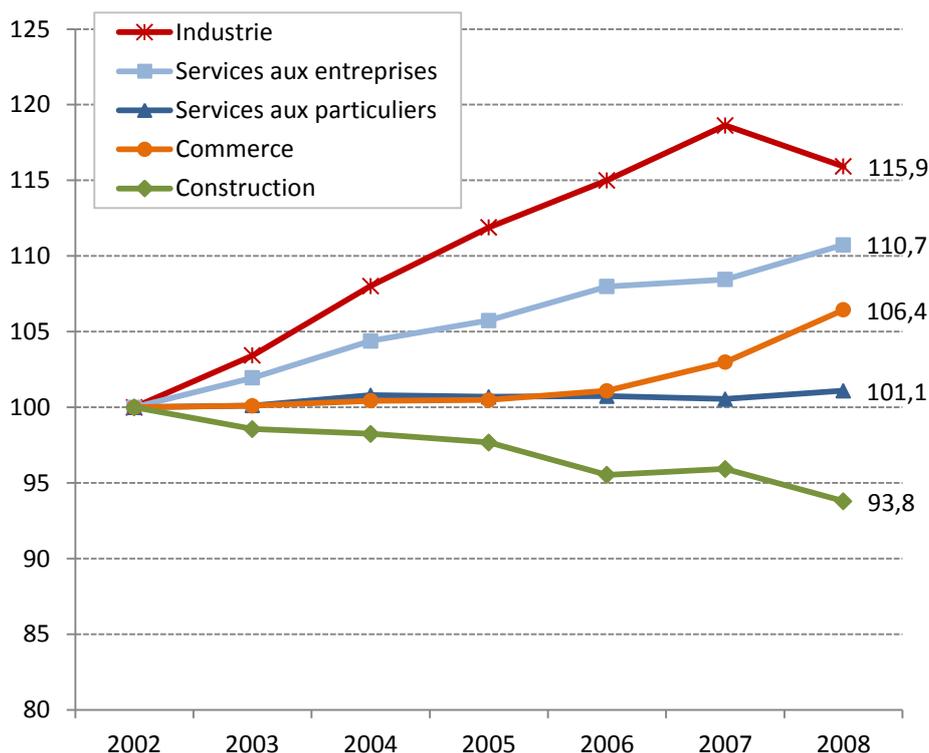
Figure 22 : Évolution de la valeur ajoutée dans les services aux particuliers (en volume, base 100 en 2000)



Source : Insee, comptes nationaux

Le graphique suivant montre que les gains de productivité par tête (valeur ajoutée / effectifs salariés) ont été plus importants entre 2002 et 2008 dans l'industrie (+2,5% par an en moyenne) que dans les services (+2,0%). Le commerce affiche une hausse de productivité de 1,0%, tandis que cet indicateur diminue dans la construction (-1,1%).

Figure 23 : Évolution de la productivité par salarié selon le secteur d'activité de 2002 à 2008 (base 100 en 2002)



Source : Insee, comptes nationaux et estimations d'emploi localisées

## 2.2 Trois projets de recrutement sur cinq sont exprimés dans les services

### 2.2.1 Forte croissance de la part des services dans l'ensemble des projets de recrutement

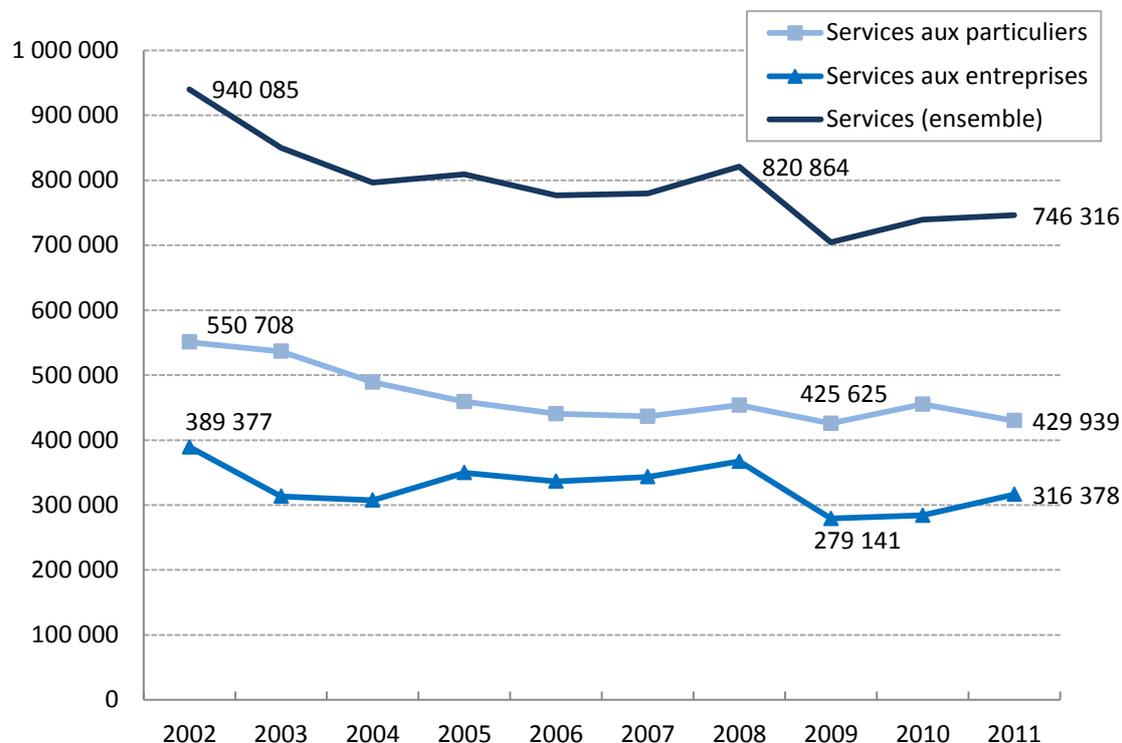
Sur la période étudiée, les employeurs ont prévu 796 400 recrutements par an en moyenne dans les services, 746 300 en 2011. La réduction du nombre d'intentions d'embauche est restée limitée dans ce secteur depuis 2002 (-2,5% en moyenne chaque année) si l'on compare avec l'ensemble des projets nationaux (-4,6% par an).

Les évolutions conjoncturelles observées dans les prévisions d'embauche du secteur coïncident avec celles de l'emploi salarié, mais avec un décalage d'une année : alors que les effectifs salariés affichaient leur maximum en 2007 suivi d'un creux en 2008, les prévisions d'embauche marquaient un pic en 2008 et une décroissance en 2009. Les employeurs ont sans doute pris conscience de la dégradation de la conjoncture au cours de l'année 2008, révisant à la baisse leurs intentions d'embauche pour l'année suivante (-116 100 projets de recrutement), alors même que l'emploi salarié avait déjà commencé à décroître.

Plus d'un projet de recrutement sur deux formulé en 2002 relevait d'une activité de services (57%), loin devant les activités commerciales (17%) situées en seconde position. Le ratio a progressé de 12 points en 10 ans pour atteindre 69% de l'ensemble des projets en 2011. Cette hausse de la part des services dans l'ensemble des besoins en main-d'œuvre des entreprises

s'explique en partie par la forte rotation du personnel et le recours croissant aux postes saisonniers, dans le tourisme notamment, secteur très intensif en main-d'œuvre.

Figure 24 : Évolution du nombre de projets de recrutement dans les services de 2002 à 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

D'autres facteurs peuvent également apporter un éclairage sur cette tendance : le transfert d'emplois en provenance du secteur industriel (transfert des fonctions support il y a quelques années), les besoins technologiques croissants des entreprises et les nouvelles exigences en matière de technicité et de savoir-faire qui ont dopé, entre autres, les secteurs de l'informatique et du conseil. Par ailleurs, la modification des attentes des consommateurs en matière de loisirs, d'accueil clientèle et de services à la personne (garde d'enfants, soutien à la dépendance et à la vieillesse) a accru les besoins en main-d'œuvre dans certaines activités. Au sein des services, ceux destinés aux particuliers génèrent toujours les plus gros volumes de projets d'embauche (467 700 par an en moyenne, soit 59% de l'ensemble des services), même si les services aux entreprises affichent les plus fortes progressions (+11% de 2010 à 2011).

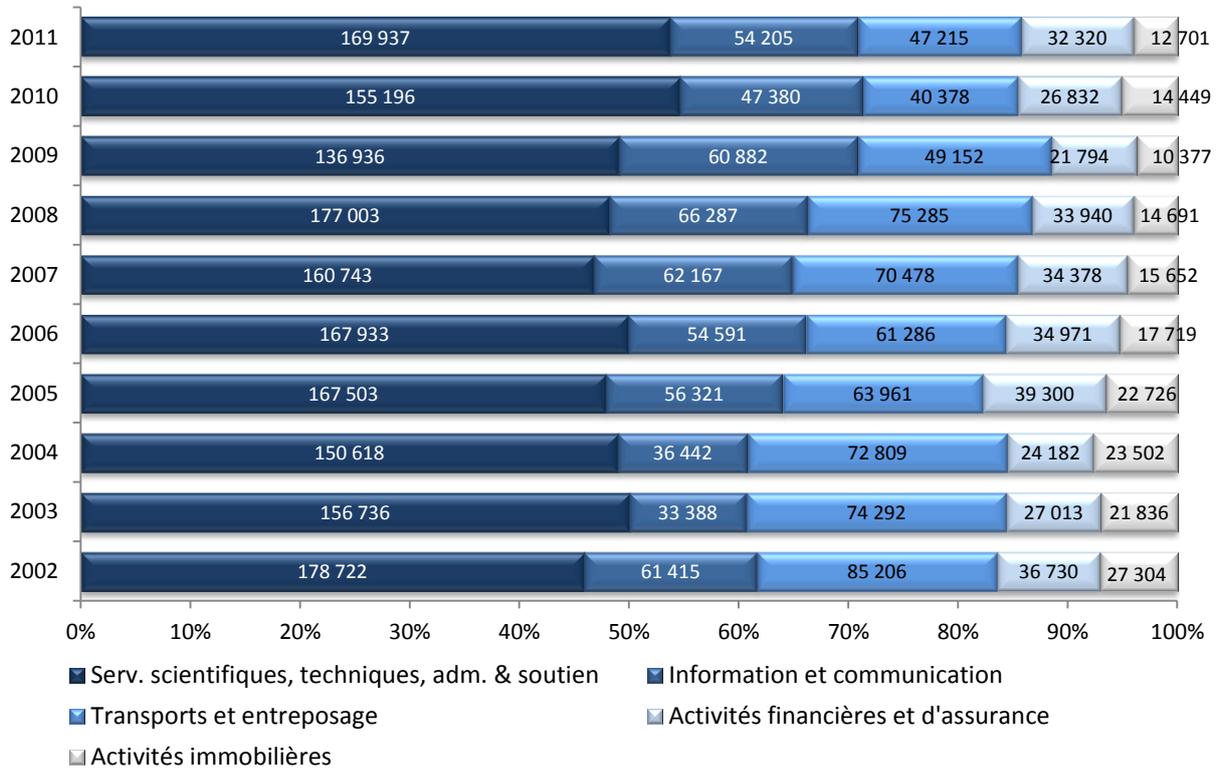
Figure 25 : Répartition du nombre de projets par secteur d'activité en 2002 et en 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

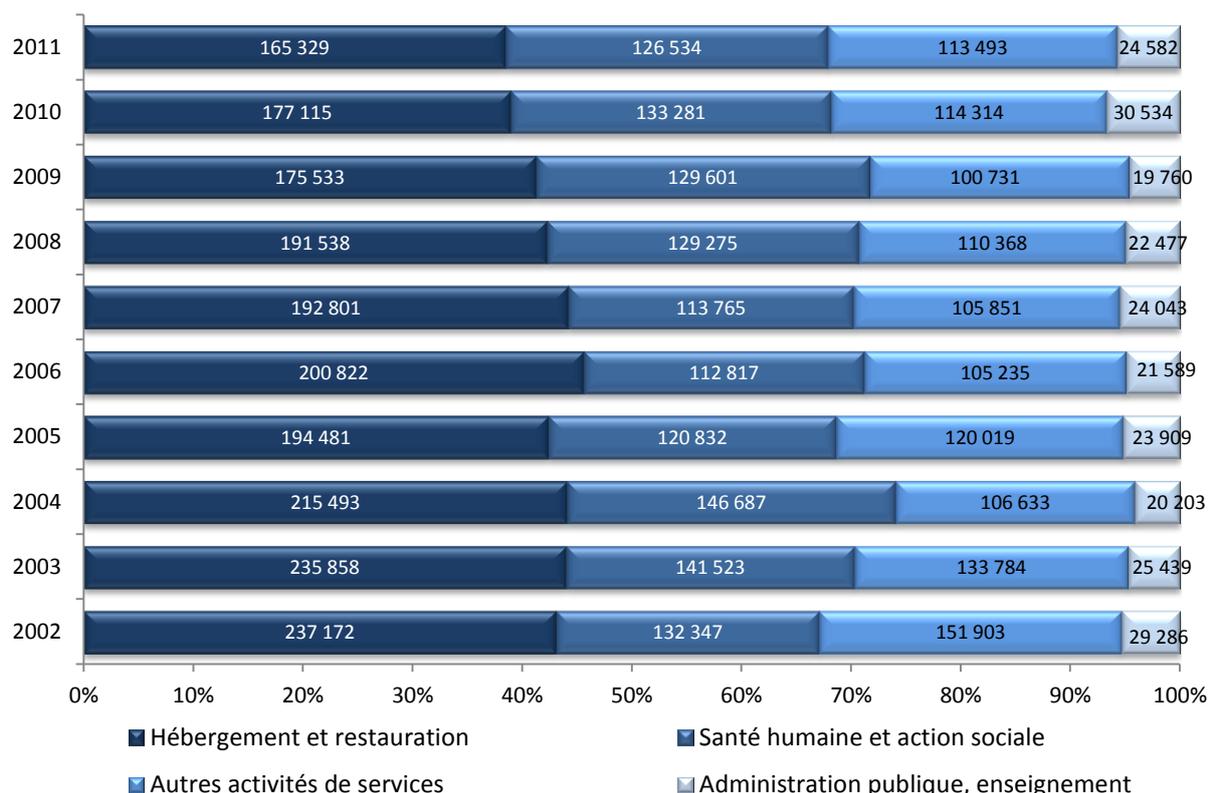
Figure 26 : Répartition des besoins en main-d'œuvre dans les services aux entreprises de 2002 à 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Figure 27 : Répartition des besoins en main-d'œuvre dans les services aux particuliers de 2002 à 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

• **LES ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES, TECHNIQUES, ADMINISTRATIVES ET DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES, PRINCIPAL VIVIER D'EMPLOIS DEPUIS 2011**

Avec 22,8% des intentions d'embauche du secteur des services, les activités scientifiques, techniques, administratives et de soutien constituent depuis 2011 le plus important réservoir d'emplois (169 900 projets), juste devant l'hébergement-restauration (165 300 projets), bien que la part d'établissements susceptibles de recruter dans le secteur ait baissé de 9,3 points depuis 2002. Les entreprises accordent une grande importance aux activités stratégiques qui leur permettent d'avoir une visibilité de leur marché à plus ou moins long terme et d'adopter des politiques de différenciation dans un contexte concurrentiel accru. Environ 6 900 ingénieurs et cadres d'étude et de recherche étaient ainsi recherchés par les employeurs de ce secteur en 2011 (-36,5% depuis 2002, mais +27,6% par rapport à 2010).

Ce sont pourtant des postes peu qualifiés qui concentrent un tiers des prévisions d'embauche du secteur : 30 100 agents d'entretien (+20,5% par rapport à 2002), 14 200 agents de gardiennage et de sécurité (-30,3%) et 11 500 agents et hôtesses d'accueil (+14,0%) étaient recherchés en 2011, plus souvent sous forme de contrats saisonniers que la moyenne des recrutements du secteur.

- **LES ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES, D'INFORMATION- COMMUNICATION ET DE TRANSPORT-ENTREPOSAGE  
MOINS POURVOYEUSES EN EMPLOIS DEPUIS 2002**

Les activités immobilières (-8,2% par an en moyenne de 2002 à 2011) et les activités de transport et d'entreposage (-6,3%) ont connu une baisse des perspectives d'embauche sur la période, même si les besoins en main-d'œuvre dans ces secteurs ont à nouveau progressé de 16,9% en 2011. Par ailleurs, les services d'information et de communication, avec 53 300 projets de recrutement par an en moyenne, participent à hauteur de 7% au total des besoins en emploi dans les services, avec un poids en légère croissance depuis 2002 (+0,8 point). Les recrutements prévisionnels des établissements de ce secteur portent tous les ans pour moitié sur des postes d'ingénieurs et cadres de l'informatique (26 100 projets en moyenne) ou de programmeurs et autres informaticiens (5 300, +20,0% depuis 2002).

Dans trois activités de services, les employeurs ont revu leurs prévisions d'embauche à la baisse en 2009, pour redevenir optimistes dès 2010. Il s'agit des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien, des activités financières et d'assurance, et de l'immobilier. Dans l'information-communication et le transport-entreposage, au contraire, la dégradation des volumes prévisionnels s'est poursuivie en 2010, avant un rebond l'année suivante. La perte de confiance des employeurs dans ces deux activités a été plus profonde, même si la valeur ajoutée montre une reprise en 2010.

- **LES EMPLOYÉS DE L'HÔTELLERIE ET LES CUISINIERS, PARTICULIÈREMENT RECHERCHÉS DANS  
L'HÔTELLERIE-RESTAURATION**

Au sein des services aux particuliers, l'hébergement et la restauration regroupent toujours un volume important d'intentions d'embauche (165 300 projets en 2011). Ces activités sont à peine moins représentées dans l'ensemble des services en 2011 qu'en 2002 (-3 points). Plus de la moitié des projets de recrutement de ce secteur correspond à des contrats saisonniers (58,7% en moyenne de 2003 à 2011), ce qui en fait le plus important pourvoyeur national en emplois non permanents. La forte saisonnalité des activités touristiques et de loisirs engendre en effet un important turn-over de la main-d'œuvre. Cinq profils de l'hébergement-restauration présentent chaque année une très forte proportion d'emplois saisonniers : les animateurs socioculturels (91% en moyenne de 2003 à 2011), les agents d'entretien (78%), les agents et hôtesses d'accueil (71%), les agents de gardiennage et de sécurité (69%) et les jardiniers (66%). D'autres postes affichent aussi des proportions d'embauches saisonnières très élevées en moyenne sur la période : les agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports (79%), les employés de maison et assistantes maternelles (77%), les employés de services divers (66%) et les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (58%). À l'exception des employés de l'hôtellerie (50,2% en moyenne), tous les profils cités sont peu difficiles à recruter, selon les employeurs.

Près de 70% des intentions d'embauche dans l'hôtellerie-restauration sont concentrés sur seulement deux profils : les employés ou agents de maîtrise de l'hôtellerie (97 700 projets par an en moyenne, -34,0% depuis 2002) et les cuisiniers (43 300 projets, +35,1% depuis 2002) dont la main-d'œuvre doit être renouvelée d'une saison touristique à l'autre. Pour les cuisiniers, s'ajoute à cela la spécificité d'un métier aux compétences très particulières (61,0% de projets jugés difficiles

en moyenne de 2002 à 2011). Les autres professions les plus demandées par les employeurs sur l'ensemble de la période représentent des volumes moins élevés : 13 700 animateurs socioculturels (-19,9% entre 2002 et 2011), 11 000 agents d'entretien (-81,1%), 7 000 caissiers et employés de libre-service (-87,3%), etc.

- **LES EMPLOIS DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE DIFFICILES À POURVOIR**

Dans un autre domaine, l'augmentation de l'espérance de vie, les transformations du rôle des femmes dans la famille face à toutes les situations de dépendance et le maintien de la natalité en France sont autant de facteurs qui favorisent des besoins en main-d'œuvre importants dans le domaine de la santé et de l'action sociale. Les projets d'embauche y sont restés globalement stables sur la période et représentent 127 800 embauches potentielles par an.

Ces profils seraient relativement difficiles à pourvoir selon les employeurs (51,6% de cas problématiques en moyenne de 2002 à 2011), mais feraient l'objet d'embauches saisonnières dans seulement 18,0% des cas en moyenne. Parmi les profils les plus recherchés par les employeurs de ce secteur figurent chaque année les employés de maison et assistantes maternelles (43 800 projets d'embauche en 2011, +38,7% depuis 2002), les aides-soignants (20 300 projets, +14,8%), et les infirmiers et sages-femmes (9 400 projets, -38,1%) ; ces métiers sont toujours associés à des difficultés de recrutement supérieures à 55% en moyenne sur la période.

### *2.2.2 Un secteur, une multitude de métiers recherchés*

- **LA DOUBLE POLARISATION MÉTIERS TRÈS QUALIFIÉS / MÉTIERS PEU QUALIFIÉS**

Les entreprises de services expriment leurs besoins en main-d'œuvre dans un contexte marqué depuis une vingtaine d'années par de fortes mutations de l'environnement économique et social : vieillissement de la population, changements technologiques et organisationnels, internationalisation des échanges, modification des comportements de consommation des ménages, etc. Du côté des services aux entreprises, l'économie mondialisée induit toujours plus d'échanges de marchandises, d'où un besoin croissant de manutentionnaires et de chauffeurs. En quelques années, le développement des nouvelles technologies et leur diffusion ont totalement modifié les conditions d'exercice des métiers de services, entraînant une montée en qualification des profils recherchés par les employeurs.

Parmi les métiers de services en croissance, figurent certains postes qualifiés de la restauration, les bouchers, les charcutiers et les boulangers (projets de recrutement en hausse de 13% par an en moyenne de 2002 à 2011), les cuisiniers (+4%), les ouvriers qualifiés de la maintenance, les caristes et les responsables d'entrepôt (+2%), les cadres de la banque et des assurances (+7%), etc.

**Tableau 10 : Les 15 métiers les plus recherchés dans les services de 2002 à 2011**

	Effectifs annuels		% moyen de saisonniers 2003-11	% moyen de cas difficiles 2002-11
	moyens à recruter 2002-11	TCAM 2002-2011		
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	103 092	-4,8%	58,1%	49,8%
Animateurs socioculturels, sport et loisirs	64 751	-2,7%	76,4%	41,6%
Agents d'entretien	57 612	-2,2%	40,4%	35,9%
Employés de maison et assistantes maternelles	47 697	3,3%	20,7%	57,9%
Cuisiniers	46 519	3,6%	51,9%	60,1%
Agents d'accueil, autres employés admin.	35 197	-6,3%	35,8%	27,2%
Ingénieurs et cadres de l'informatique	31 542	-0,5%	1,4%	47,4%
Aides-soignants	23 990	-0,5%	17,2%	62,6%
Secrétaires, assistantes	22 291	-9,3%	10,6%	23,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	19 880	-10,0%	17,9%	62,5%
Agents de gardiennage et de sécurité	19 357	-4,6%	28,6%	51,8%
Infirmiers, sages-femmes	14 241	-7,0%	9,5%	75,3%
Professionnels des spectacles, photographes, stylistes...	13 278	8,6%	54,7%	15,8%
Représentants, VRP	13 247	5,6%	3,3%	54,8%
Educateurs spécialisés, conseillers d'éducation et surveillants	12 856	-3,7%	14,9%	41,7%
<b>Ensemble des 88 métiers</b>	<b>796 384</b>	<b>-2,5%</b>	<b>32,4%</b>	<b>45,4%</b>

En rouge : Proportion de cas difficiles supérieure à la moyenne des métiers du secteur.

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

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Parallèlement à l'extension des formes de flexibilité du travail, l'emploi peu qualifié s'est massivement développé dans les services. La baisse régulière de la main-d'œuvre peu qualifiée jusque dans les années 90 s'explique en partie dans les pays industrialisés par les profondes transformations du processus de production et l'ouverture à l'international. Afin d'enrayer cette tendance, des mesures successives d'abaissement du coût du travail pour les bas salaires ont été mises en place à partir de 1993. Entre 2002 et 2011, au sein des familles de métiers les plus enclines à recruter, les professions d'employés peu qualifiés se distinguent par des volumes d'embauches conséquents, à l'image des agents d'entretien (57 600 projets par an en moyenne), des employés de l'hôtellerie (103 100 projets), des employés de maison et assistantes maternelles (47 700 projets), etc.

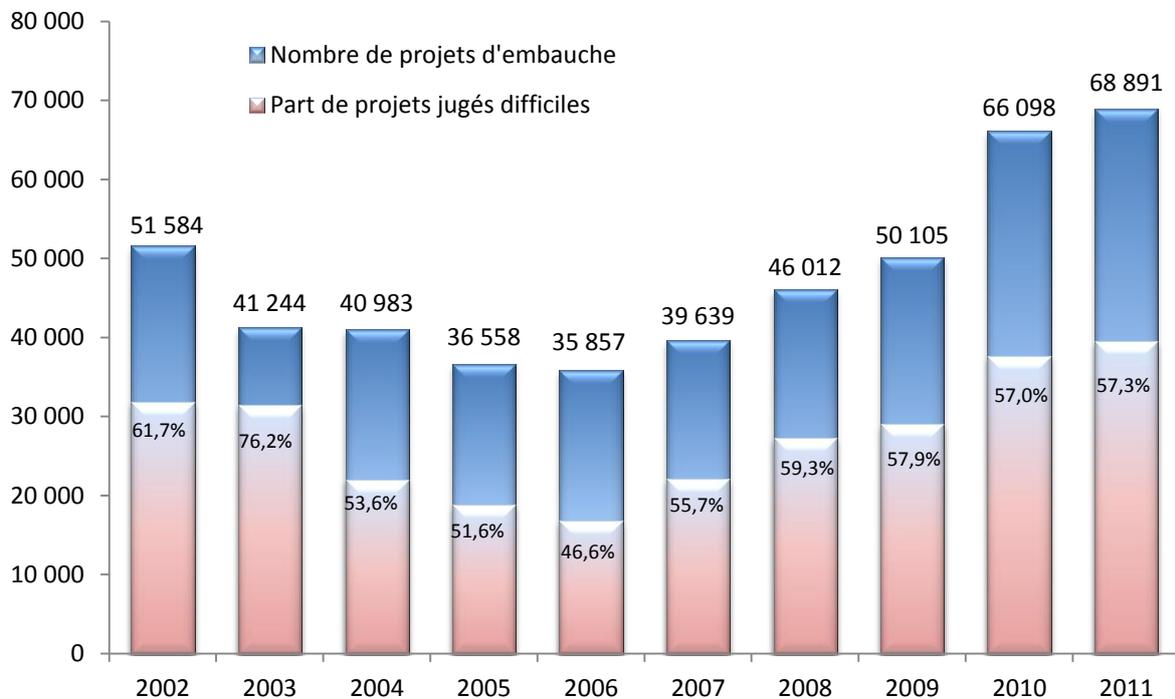
- **LA FORTE CROISSANCE DES MÉTIERS DE SERVICES À LA PERSONNE**

Les projets de recrutement des professions de services aux particuliers sont parmi les plus dynamiques depuis une dizaine d'années. Les métiers d'aides à domicile, d'aides ménagères et d'assistantes maternelles rassemblent en moyenne 47 700 projets par an de 2002 à 2011 (+3,3% chaque année), et plus de 68 900 pour cette dernière année. Le fort développement de l'emploi dans le domaine des services à la personne s'explique, d'une part, par des facteurs

démographiques (vieillesse de la population, niveau de fécondité élevé en France, réorganisation des temps de vie, augmentation de la dépendance) et, d'autre part, par la volonté des pouvoirs publics de faciliter l'emploi dans le secteur. Certaines mesures ont été mises en place dans ce sens : exonérations de cotisations sociales et réductions fiscales, simplification des démarches administratives ou encore création d'organismes agréés de services à la personne.

Selon les employeurs, ces profils très recherchés sont difficiles à recruter. La pénurie de main-d'œuvre et le manque de formation du personnel sur des compétences très spécifiques constituent d'importants obstacles à l'embauche. Chaque année, plus de la moitié des projets de recrutement sont considérés comme problématiques (57,9% en moyenne). La part d'embauches difficiles s'est réduite jusqu'en 2006 sur ces profils, avant de repartir à partir de 2007.

**Figure 28 : Évolution des projets de recrutement d'employés de maison, assistantes maternelles et aides à domicile de 2002 à 2011 et part des projets jugés difficiles**



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

L'année 2006 a en effet été une année charnière dans le domaine des services à la personne, avec la mise en place du plan I de développement des services à la personne (plan Borloo 2005) qui visait à donner une nouvelle impulsion à la structuration d'un secteur très morcelé, constitué d'acteurs souvent mal identifiés par le grand public, mais surtout de taille et de nature très diverses. La création de nombreuses structures à partir de cette date a stimulé la demande en personnel plus ou moins qualifié.

• **LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS LES FONCTIONS SUPPORT ONT-ILS AUGMENTÉ ?**

De nombreux métiers de services sont exercés dans l'ensemble des secteurs d'activité. C'est le cas par exemple des emplois de secrétaires administratifs et d'agents d'entretien de locaux. Ces profils peuvent être regroupés en trois grandes catégories : les métiers de gestion et d'administration des entreprises, les professions du transport et de la logistique, et les métiers d'entretien et de services divers. Nous savons que ces fonctions support indispensables à la vie des entreprises ont été de plus en plus externalisées au cours des trente dernières années. Dans l'industrie et la construction notamment, les entreprises se sont recentrées sur leur cœur de métier, faisant appel à des prestataires de services extérieurs pour les fonctions annexes.

Sur la période 2002 à 2011, les besoins en main-d'œuvre sur ces trois types de métiers ont été orientés à la baisse dans l'ensemble des activités. Ils ont également diminué dans les services, bien qu'à un rythme plus modéré. Dans les fonctions administratives, la baisse a été de 58,3% entre 2002 et 2011, toutes activités confondues, et de 50,2% dans les seules activités de services. Concernant les fonctions de transport-logistique, le recul était de 15,6% au total, tous secteurs confondus, alors que les besoins ont baissé de 5,1% dans les services. Enfin, pour les services divers et d'entretien, le nombre de projets de recrutement a chuté de 27,6% dans l'ensemble des secteurs d'activité et de 26,4% dans les seules activités de services. L'externalisation des fonctions support de l'industrie, du commerce et de la construction vers des sociétés de services spécialisées n'a donc pas entraîné de hausse des besoins en main-d'œuvre dans les établissements de services au cours des dix dernières années.

**Liste des principaux profils de services transverses à l'ensemble des secteurs d'activité**

Les métiers de gestion et d'administration :

- Cadres administratifs, comptables et financiers
- Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
- Secrétaires de direction, personnels de secrétariat de niveau supérieur
- Secrétaires, assistantes
- Employés de la comptabilité
- Agents, hôtesse d'accueil, standardistes, autres employés administratifs, opérateurs de saisie informatique.

Les professions du transport et de la logistique :

- Coursiers, conducteurs-livreurs
- Magasiniers qualifiés
- Autres ouvriers qualifiés de la manutention (caristes, responsables entrepôt...)
- Ouvriers non qualifiés de la manutention.

Les métiers d'entretien et de services divers :

- Agents de gardiennage et de sécurité
- Agents d'entretien
- Employés des services divers (pompistes, teinturiers, blanchisseurs...).

Les activités de services ont largement contribué au dynamisme des intentions d'embauche des employeurs au cours de la période 2002 à 2011. La tertiarisation de l'économie s'est exprimée au travers de besoins variés en main-d'œuvre qualifiée et peu qualifiée, au sein des activités de

services aux entreprises et de services aux particuliers. La crise économique a eu un impact relativement limité dans le temps sur les projets de recrutement des entreprises.

## 2.3 En résumé

- **FORT DYNAMISME DES ACTIVITÉS DE SERVICES ET CROISSANCE ASSOCIÉE DE L'EMPLOI**

Principal vecteur de l'emploi en France depuis les années 1980, le secteur des services employait plus de 15,6 millions de salariés fin 2009, soit les deux tiers de l'emploi salarié national (poursuite de l'externalisation de certaines fonctions auparavant réalisées par l'industrie notamment, évolution de la structure de la demande vers des activités intensives main-d'œuvre...). Entre 2002 et 2009, la progression de l'emploi a ainsi été beaucoup plus rapide dans les services (+6,0%) que dans l'ensemble de l'économie française (+1,8%), un dynamisme porté en grande partie par les activités de services aux particuliers. Parallèlement à la croissance de l'emploi, l'activité du secteur progresse à un rythme accéléré depuis 2000. Les gains associés de productivité se sont ainsi élevés à 2,0% par an dans les services entre 2002 et 2008 (+2,5% par an dans l'industrie, +1,0% dans le commerce, -1,1% dans la construction).

- **TROIS PROJETS DE RECRUTEMENT SUR CINQ SONT EXPRIMÉS DANS LES SERVICES ET LE POIDS DU SECTEUR SE RENFORCE**

Les employeurs prévoient en moyenne chaque année 796 400 recrutements dans les services. La réduction du nombre de projets d'embauche a été limitée dans ce secteur depuis 2002 (-2,5% par an en moyenne) si l'on compare avec la moyenne nationale (-4,6% par an), et son évolution suit celle de l'emploi salarié dans le secteur.

Par ailleurs, la part des services dans l'ensemble des besoins en main-d'œuvre nationaux a progressé de 12 points en dix ans pour atteindre 69% des projets en 2011. Cette augmentation s'explique en partie par la rotation accrue du personnel, dans le tourisme notamment, par les exigences en matière de technicité et de savoir-faire et par les nouvelles attentes en termes de loisirs et de services à la personne. Au sein des services, ceux destinés aux particuliers génèrent toujours les plus gros volumes d'embauches (59%), même si les activités de services aux entreprises progressent rapidement.

- **LES PRINCIPAUX PÔLES DE RECRUTEMENT : L'HÉBERGEMENT-RESTAURATION ET LES ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES, ADMINISTRATIVES ET DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES**

Au sein des services aux particuliers, l'hébergement et la restauration regroupent un volume élevé d'intentions d'embauche, 165 300 projets en 2011, dont plus de la moitié seraient saisonniers, ce qui fait de ce secteur le plus important pourvoyeur d'emplois non permanents. Quelques profils se caractérisent chaque année par une proportion de projets saisonniers supérieure à 50% : animateurs socioculturels, agents d'entretien, agents d'accueil, agents de gardiennage et de sécurité, et jardiniers. En outre, près de 70% des intentions d'embauche dans l'hôtellerie-

restauration sont concentrés sur seulement deux profils : les employés ou agents de maîtrise de l'hôtellerie (-34% depuis 2002) et les cuisiniers (+35%).

Les activités scientifiques, techniques, administratives et de soutien aux entreprises constituent depuis 2011 le plus important réservoir d'emplois (169 900 projets), juste devant l'hébergement-restauration, grâce à la demande de compétences pointues dans les activités stratégiques des entreprises, et au développement de nombreux profils peu qualifiés (agents d'entretien, agents et hôtesses d'accueil...) lié aux phénomènes d'externalisation précédemment évoqués.

- **LA DOUBLE POLARISATION SUR LES MÉTIERS TRÈS QUALIFIÉS ET LES PROFILS PEU QUALIFIÉS**

Entre 2002 et 2011, figuraient parmi les métiers les plus recherchés par les employeurs du secteur de nombreux profils de services aux particuliers : employés de l'hôtellerie (103 100 projets en moyenne), animateurs socioculturels (64 800 projets), employés de maison et assistantes maternelles (47 700), professionnels des spectacles (13 300), mais aussi les ingénieurs et cadres de l'informatique (31 500 projets), des professions peu qualifiées de services aux entreprises (agents d'accueil, secrétaires, agents de gardiennage et de sécurité...), quelques métiers de la santé (aides-soignants, infirmiers) et les représentants et VRP.

Les professions d'employés de qualification modeste se distinguent donc par des volumes d'embauches conséquents. Mais parmi les métiers de services en croissance, figurent aussi certains postes qualifiés de la restauration, les bouchers, les charcutiers et les boulangers (+13% par an en moyenne de 2002 à 2011), les cuisiniers (+4%), les ouvriers qualifiés de la maintenance, les caristes et responsables d'entrepôt (+2%), les cadres de la banque et des assurances (+7%), etc.

- **UN EXEMPLE DE PROFILS EN FORTE CROISSANCE : LES MÉTIERS DE SERVICES À LA PERSONNE**

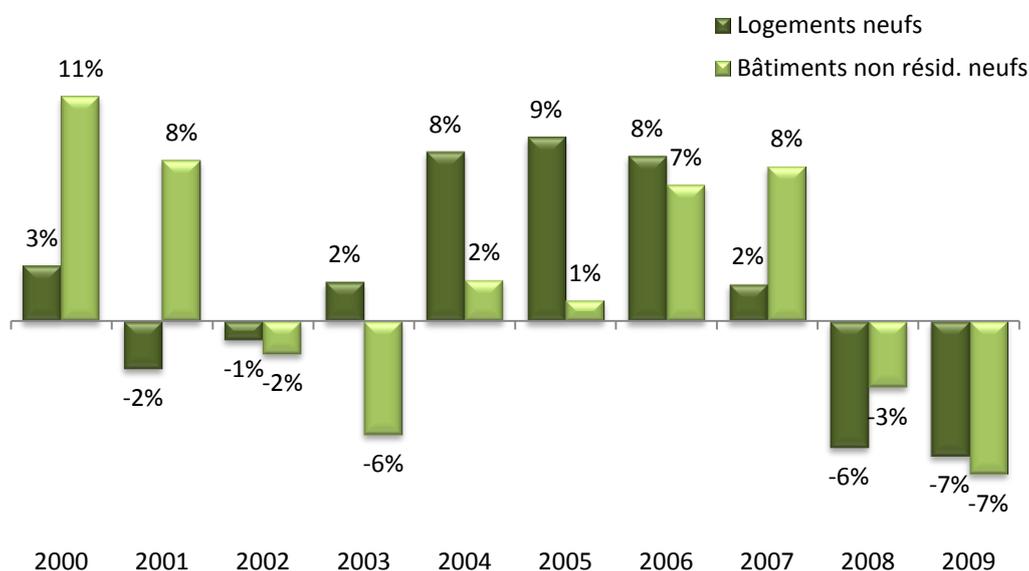
Les projets de recrutement portant sur les professions de services aux particuliers sont parmi les plus dynamiques depuis une dizaine d'années. Les aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles rassemblent en moyenne 47 700 projets par an de 2002 à 2011 (+3,3% chaque année), et plus de 68 900 pour cette dernière année. Le fort développement de l'emploi dans le domaine des services à la personne s'explique, d'une part, par des facteurs démographiques (vieillesse de la population, niveau de natalité élevé en France, réorganisation des temps de vie, augmentation de la dépendance) et, d'autre part, par la volonté des pouvoirs publics de faciliter l'emploi dans le secteur. La pénurie de main-d'œuvre et le manque de formation du personnel sur des compétences très spécifiques représentent de lourdes contraintes à l'embauche et, chaque année, plus de la moitié des projets de recrutement sont considérés comme problématiques sur ces profils.

### 3 DES POSTES DIFFICILES À POURVOIR DANS LA CONSTRUCTION

#### 3.1 Un secteur sensible aux fluctuations conjoncturelles

Le marché de la construction a connu plusieurs années florissantes depuis le début des années 2000. D'un côté, la construction de bâtiments neufs non résidentiels a bénéficié d'une croissance vive en 2000 et 2001, puis à nouveau en 2006 et 2007. De l'autre, la construction de logements neufs a été très dynamique à partir de 2004 (plus de 8% de croissance par an). Toutefois, dès 2008, toutes les activités ont été fortement impactées par la crise économique : ouverture des chantiers décalée, annulations de permis de construire... Le segment des logements neufs a reculé de 6,1% en volume cette année-là et de 6,5% en 2009. Le marché de la construction de bâtiments neufs non résidentiels a été moins affecté en 2008 (-3,2% en volume), mais il a reculé de 7,4% l'année suivante. Une sortie de crise a été amorcée au 2<sup>ème</sup> trimestre 2010 : le nombre de mises en chantier de logements neufs a affiché +54,1% entre décembre 2010 et février 2011 par rapport à la même période un an plus tôt. Dans le même temps, le nombre de permis de construire a progressé de 25,5%. Très sensible aux variations de la conjoncture économique globale, le marché de la construction est aussi soumis aux politiques publiques incitatives en matière de logement : prêt à taux zéro, soutien au dispositif Scellier, etc.

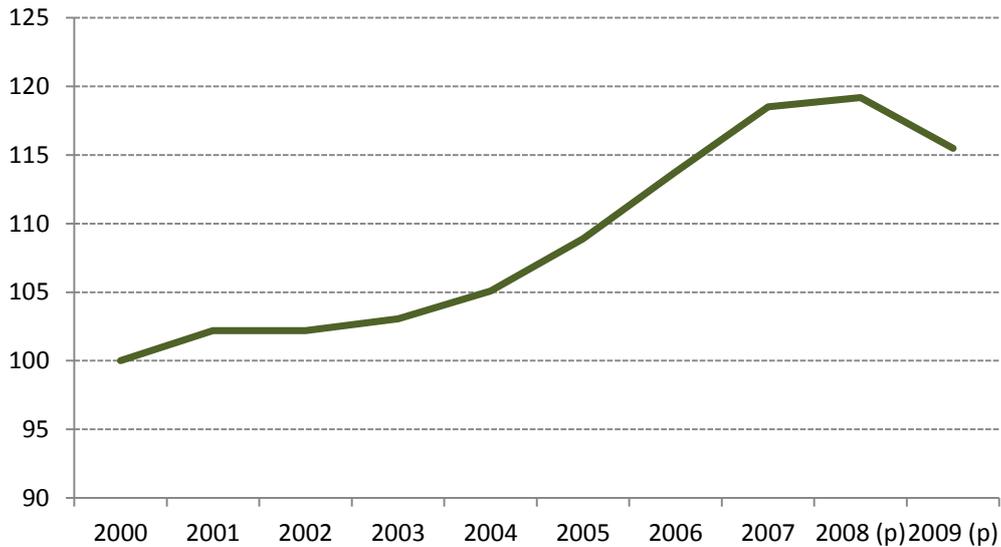
Figure 29 : Évolution du marché de la construction (en volume)



Source : Ministère de l'Équipement, séries longues d'activité en métropole

Le secteur de la construction employait 1,4 million de salariés en 2009 (environ 55% dans le second œuvre, 26% dans le gros œuvre et 19% dans les travaux publics). Il a été l'un des plus dynamiques en termes d'emploi entre 2002 et 2009 : les effectifs ont progressé de 1,8% par an en moyenne, contre seulement 0,3% pour l'emploi salarié national. En réalité, ce sont les années 2005, 2006 et 2007 qui ont connu des croissances bien supérieures à la moyenne de la période, avec respectivement +3,6%, +4,5% et +4,2% d'effectifs salariés.

**Figure 30 : Évolution de l'emploi salarié dans la construction (France métropolitaine, base 100 en 2000)**



(p) : Estimations provisoires pour les années 2008 et 2009.

Source : Insee, estimations d'emploi localisées

Les effets de la crise se sont fait sentir fin 2008 et surtout en 2009 (-3,1%). Les fortes baisses de l'emploi intérimaire ont permis des ajustements de main-d'œuvre, tandis que les entreprises ont procédé à des adaptations pour tenter de maintenir leurs effectifs (annualisation du temps de travail, contrats à temps partiel ou encore recours au chômage partiel). De façon générale, le recul de l'emploi a été plus modéré que la chute de l'activité économique.

Entre 2002 et 2010, la valeur ajoutée du secteur a perdu en moyenne 0,2% par an, pour atteindre 81,6 milliards d'euros. Jusqu'en 2007, l'activité a notamment été soutenue par la hausse des mises en chantier et la TVA à 5,5% sur les travaux d'entretien-rénovation. Mais les effets de la crise se sont fait sentir dès 2008 (-1,7%) ainsi que les années suivantes (-5,4% en 2009, -4,7% en 2010).

**Figure 31 : Évolution de la valeur ajoutée dans la construction (en volume, base 100 en 2000)**



Source : Insee, Comptes nationaux

Dans les travaux publics, après le creux hivernal de fin 2010, l'activité s'est redressée en février et mars 2011. Sur l'ensemble du premier trimestre, les travaux réalisés ont progressé de 5,8% en volume par rapport à la même période de l'année précédente.

La fragilité du secteur de la construction sur la période récente est renforcée par la cyclicité de l'activité et la petite taille des entreprises qui ont peu de visibilité à moyen-long terme. Les structures de moins de 10 salariés représentent chaque année plus de 90% de l'ensemble des entreprises du secteur de la construction.

**Tableau 11 : Répartition par taille des entreprises de la construction**

	0 salarié	1-9	10-49	50-199	200-499	500-1 999	> 2 000	Total	Ens. 1 et plus
2003	166 636	150 754	23 368	2 041	225	95	11	<b>343 130</b>	176 494
2004	172 334	154 090	23 809	2 031	228	99	16	<b>352 607</b>	180 273
2005	186 596	151 764	23 765	1 995	220	103	13	<b>364 456</b>	177 860
2006	183 692	164 377	25 209	1 965	244	109	13	<b>375 609</b>	191 917
2007	195 406	172 496	27 318	2 124	266	124	15	<b>397 749</b>	202 343
2008	210 666	174 854	28 246	2 242	266	142	20	<b>416 436</b>	205 770
2009	224 381	175 247	28 318	2 249	276	141	26	<b>430 638</b>	206 257
<b>TCAM* 03-09</b>	<b>5,1%</b>	<b>2,5%</b>	<b>3,3%</b>	<b>1,6%</b>	<b>3,5%</b>	<b>6,8%</b>	<b>15,4%</b>	<b>3,9%</b>	<b>2,6%</b>

\* Taux de croissance annuel moyen

Source : Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements - Sirène

## 3.2 Des postes structurellement difficiles à pourvoir

### 3.2.1 La forte variabilité des besoins en main-d'œuvre dans la construction

Environ 16% des établissements de la construction envisageaient de réaliser au moins une embauche au cours de l'année 2011. La part d'établissements potentiellement recruteurs dans ce secteur a diminué tout au long de la période, à l'exception des années 2007 et début 2008 durant lesquelles la conjoncture plus favorable a incité les employeurs à prévoir davantage d'embauches. Depuis 2009, le ratio est demeuré à un niveau beaucoup plus bas, proche de 17%, avec une nouvelle dégradation entre 2010 et 2011 (-1,7 point).

Entre 2002 et 2011, les projets de recrutement formulés par les établissements du secteur de la construction ont représenté entre 7% et 13% de l'ensemble des besoins en main-d'œuvre, avec une très nette contraction depuis 2009. Le nombre d'intentions d'embauche dans la construction a en effet diminué à un rythme plus soutenu sur la période qu'au niveau national (-9,4% par an en moyenne contre -4,6%). En moyenne, les employeurs de la construction ont déclaré 140 500 projets d'embauche chaque année. Mais après trois années de progression, de 2006 à 2008, les employeurs du secteur ont revu leurs prévisions d'embauche à la baisse en 2009, 2010 et 2011. Ils envisageaient ainsi de recruter 12 700 salariés de moins en 2011 qu'en 2010. Les besoins en main-d'œuvre se sont ajustés aux évolutions de la conjoncture dans le secteur, sans toutefois retrouver, sur les années les plus récentes, les niveaux d'avant la crise.

Figure 32 : Évolution de la part d'établissements recruteurs dans la construction, de 2002 à 2011

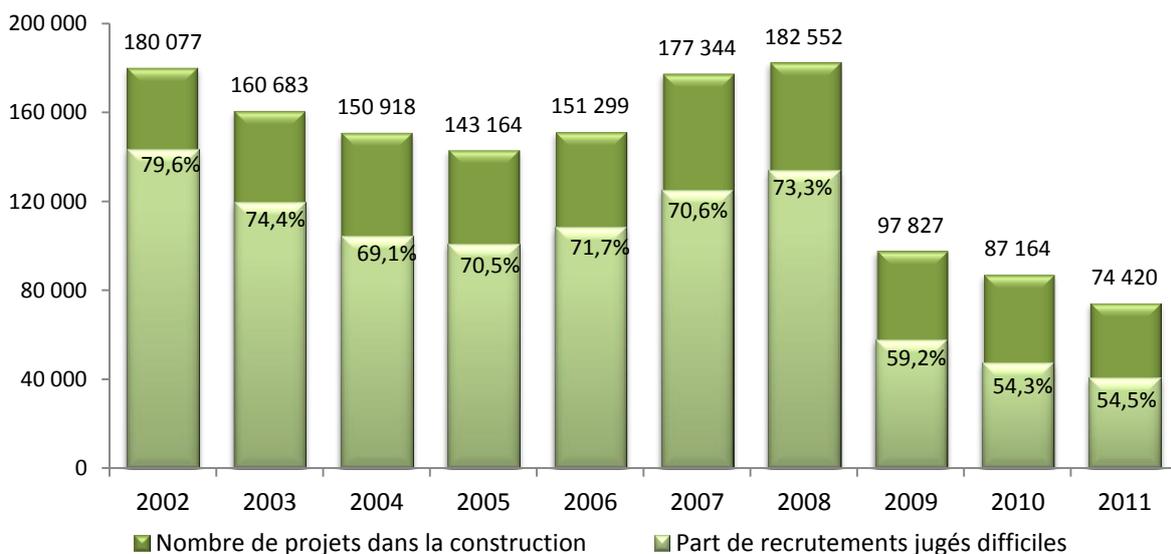


Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Comparativement aux autres secteurs d'activité, la construction a très peu recours à l'emploi saisonnier. Chaque année, moins de 9% des intentions d'embauche s'inscrivent dans ce type de contrat. La proportion a reculé de 2,6 points entre 2003 et 2008 puis a progressé de nouveau depuis la crise économique, jusqu'à atteindre son niveau le plus haut en 2011 avec 8,4% de projets saisonniers. Par ailleurs, chaque année depuis 2002, plus d'un projet de recrutement sur deux exprimé par les employeurs de la construction est considéré comme problématique (69,8% en moyenne, contre 47,8% pour l'ensemble des activités). Nous verrons plus loin qu'il s'agit d'une tendance structurelle propre au secteur.

Figure 33 : Évolution des besoins en main-d'œuvre dans la construction de 2002 à 2011 et part des projets jugés difficiles



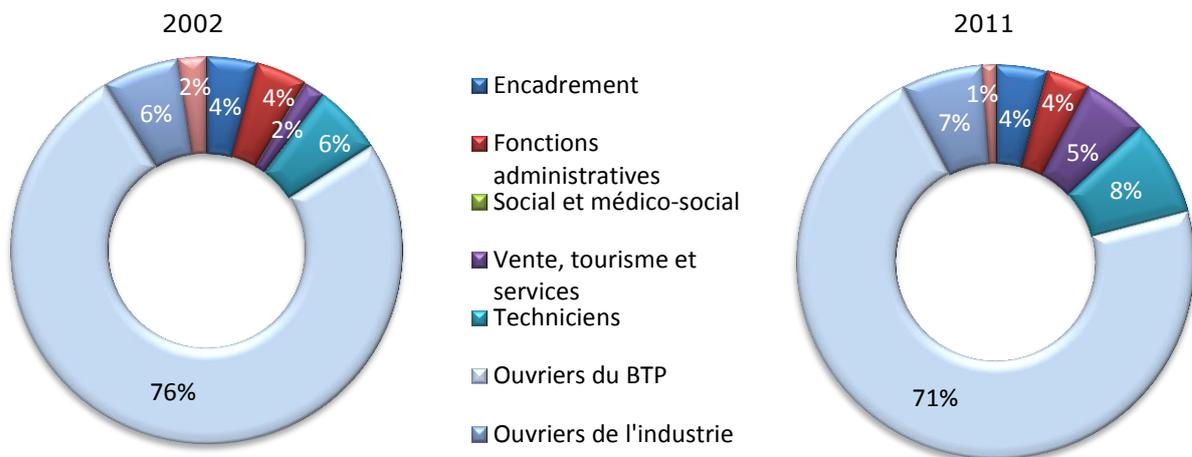
Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

### 3.2.2 Les profils qualifiés du second œuvre du bâtiment toujours très demandés

Dans la construction, environ trois projets de recrutement sur quatre concernent des profils d'ouvriers du BTP, ce qui correspond à une moyenne de 105 000 embauches potentielles par an. Le poids des ouvriers du BTP s'est pourtant contracté entre 2002 et 2011 au profit des métiers de la vente, du tourisme et des services (3 400 projets en moyenne, +4 points sur la période) et des postes de techniciens (9 100 projets, +2 points). Les postes d'encadrement représentent, quant à eux, seulement 5% des prévisions d'embauche et les fonctions administratives moins de 4%.

Figure 34 : Répartition des projets de recrutement dans la construction par famille de métiers en 2002 et 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Face à l'évolution des réglementations et surtout des normes de qualité et de sécurité à respecter, les chantiers de construction se complexifient. De nombreux profils qualifiés du second œuvre du bâtiment apparaissent tous les ans parmi les plus recherchés par les employeurs du secteur : plombiers-chauffagistes (26 100 projets par an en moyenne), maçons (24 700 projets), plâtriers et charpentiers (10 900 projets), peintres (9 400 projets), électriciens qualifiés (7 200 projets), etc. Quelques profils d'ouvriers non qualifiés sont également invariablement très recherchés par les employeurs du secteur, ainsi que des postes techniques ou administratifs qualifiés ou non (4 500 cadres du BTP en moyenne chaque année et 2 600 secrétaires ou assistantes). Les profils qualifiés apparaissent aussi souvent en 2011 qu'en 2002 dans la liste des 15 métiers les plus recherchés, bien que leur poids dans l'ensemble des besoins en main-d'œuvre ait diminué. En effet, les postes qualifiés du second œuvre du bâtiment ont subi les plus fortes réductions d'intentions d'embauche sur la période.

Les profils pour lesquels les besoins en main-d'œuvre progressent le plus depuis 2002 n'appartiennent pas spécifiquement au cœur de métier de la construction. Ce sont les programmeurs informaticiens (+15% par an), les jardiniers (+14%), les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (+13%), et les représentants et VRP (+11%).

**Tableau 12 : Les 15 métiers les plus recherchés dans la construction de 2002 à 2011**

	Effectifs annuels moyens à recruter 2002-11	Taux de croissance annuel moyen 2002-11	% moyen de saisonniers 2003-11	% moyen de cas difficiles 2002-11
Plombiers, chauffagistes & autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	26 082	-11,1%	4,9%	<b>78,5%</b>
Maçons qualifiés	24 689	-12,5%	5,9%	<b>81,5%</b>
Plâtriers, charpentiers & autres ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	10 936	-6,2%	6,4%	<b>81,8%</b>
Peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment	9 443	-11,2%	<b>15,0%</b>	<b>70,7%</b>
Ouvriers qualifiés des travaux publics	9 319	-10,8%	<b>7,4%</b>	68,7%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	7 494	-5,3%	<b>10,7%</b>	59,4%
Electriciens qualifiés du bâtiment	7 213	-8,6%	5,3%	67,9%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	5 490	-8,0%	<b>12,6%</b>	53,7%
Cadres du BTP	4 519	-9,1%	1,4%	62,6%
Techniciens du BTP (mètreurs, dessinateurs, géomètres...)	4 506	0,6%	1,4%	65,1%
Conducteurs qualifiés d'engins de chantier du BTP	4 320	-9,9%	<b>8,3%</b>	<b>70,5%</b>
Secrétaires, assistantes	2 602	-9,5%	4,4%	21,7%
Représentants, VRP	2 286	10,6%	1,7%	59,7%
Techniciens, agents de maîtrise électricité, électronique et télécoms	2 035	-18,6%	2,7%	65,6%
Chaudronniers, tôliers & autres OQ travaillant par formage de métal	1 836	-13,0%	4,6%	<b>80,9%</b>
<b>Ensemble des 88 métiers</b>	<b>140 545</b>	<b>-9,4%</b>	<b>6,5%</b>	<b>69,8%</b>

En rouge : Proportion de cas difficiles supérieure à la moyenne des métiers du secteur.

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

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

### 3.2.3 Chaque année, plus de la moitié des projets sont considérés comme problématiques

Les intentions d'embauche exprimées par les employeurs de la construction sont structurellement difficiles sur de nombreux profils. En 2002 et 2003, près de 75% des projets de recrutement étaient considérés comme problématiques. Si le ratio a fortement diminué depuis, les difficultés concernaient encore en 2011 plus d'un projet de recrutement sur deux (54,5%), donc nettement plus que la moyenne pour l'ensemble des activités, à 39,8%. Or, des difficultés d'embauche durables peuvent mettre en danger la pérennité et la croissance des PME. Dans la construction, la part des projets assortis de difficultés a faiblement progressé de 2005 à 2008, avant de reculer de 14 points durant la crise économique. La hausse du chômage et les difficultés des jeunes à entrer sur le marché du travail ont sans doute permis aux employeurs de disposer d'un vivier de candidats plus conséquent.

Pourtant, quel que soit l'état de la conjoncture dans le secteur, les difficultés exprimées par les employeurs de la construction restent très supérieures au reste de l'économie nationale. Comment expliquer ce phénomène ? Selon une étude réalisée par l'Apec<sup>3</sup>, le secteur pâtirait tout d'abord d'un manque d'attractivité depuis la crise du BTP dans les années 90, alimenté par une image de métiers manuels aux conditions de travail souvent pénibles (en termes d'horaires, de responsabilités, d'éloignement des chantiers, etc.). Ceci aurait entraîné une désaffection de ces profils par les jeunes au cours des dernières décennies. La pénurie de candidats est particulièrement forte dans les métiers propres au secteur et ce, quel que soit le niveau de qualification. D'après les résultats de l'enquête BMO, les profils les plus recherchés sont également parmi les plus difficiles à recruter pour les employeurs : plus de 3 projets d'embauche de plombiers sur 4 sont considérés comme problématiques entre 2002 et 2011, 81% des embauches de maçons qualifiés, 82% des plâtriers charpentiers, etc. D'autres explications sont également avancées. Les profils recherchés sont spécifiques, très techniques, donc difficilement substituables par d'autres compétences. De plus, les employeurs se focaliseraient sur certaines formations d'où ne peut sortir qu'un nombre limité de candidats chaque année. Sans compter que les besoins restent géographiquement localisés, alors que la main-d'œuvre potentielle est concentrée sur certains bassins d'emploi. Dans ce contexte, les employeurs tentent de privilégier la promotion interne et de fidéliser leur personnel qualifié, ou mettent en place des formations spécifiques pour les recrutements externes. A ces difficultés d'embauche s'ajoutent les effets de structure liés aux départs à la retraite des générations du baby-boom qui amplifient les opportunités d'emploi dans la construction et, par la même occasion, risquent d'accroître les difficultés à attirer et conserver la main-d'œuvre.

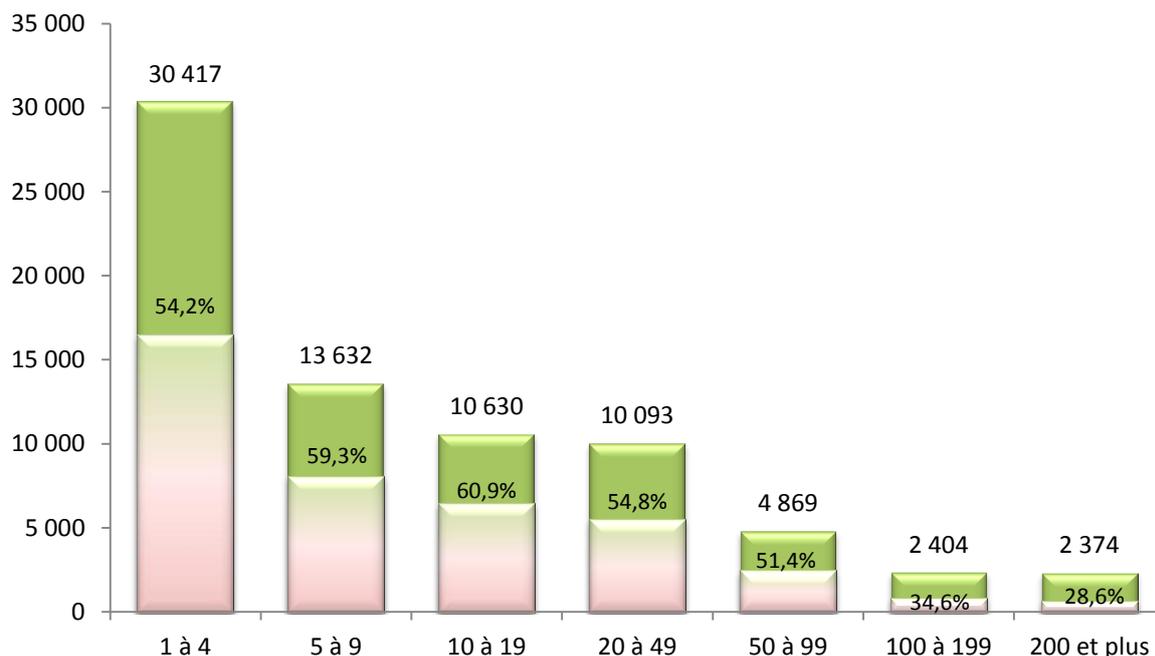
Les difficultés à pourvoir certains postes ne sont pas ressenties de façon homogène selon les structures. En moyenne, les établissements de plus de 100 salariés déclarent moins de difficultés d'embauche (59,5% dans les entités de 100 à 199 salariés et 52,7% dans les établissements de plus de 200 salariés) que les structures de plus petite taille. Ces établissements appartiennent à de grands groupes bénéficiant sans doute d'une notoriété suffisante pour attirer les nouvelles recrues. Sans compter que la promotion interne permet de pourvoir plus facilement les postes à plus haute responsabilité. Les employeurs qui expriment le plus de difficultés de recrutement sur la période appartiennent aux tranches de taille 5 à 9 salariés (74,9% de projets difficiles en moyenne) et 10 à 19 salariés (74,1%). Les plus petites structures (1 à 4 salariés) présentent moins souvent de cas jugés difficiles (67,6% en moyenne) que ceux de taille intermédiaire.

Tous les ans, les profils les plus difficiles à recruter dans les petites ou grandes entités concernent des métiers propres à l'activité de construction : ouvriers qualifiés (plâtriers, charpentiers, maçons, ouvriers de l'électricité et de l'électronique), mais aussi des ouvriers non qualifiés de la mécanique et des techniciens.

---

<sup>3</sup> Les difficultés de recrutement dans le secteur de la construction, Les études de l'emploi cadre APEC, avril 2008.

**Figure 35 : Évolution du nombre de projets de recrutement et de la part de projets difficiles en 2011 dans la construction, selon la taille de l'établissement**



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Depuis dix ans, les besoins en main-d'œuvre des entreprises de construction traduisent fidèlement les évolutions de la conjoncture dans le secteur. Après une période florissante jusqu'en 2008, l'activité peine à recouvrer une pleine croissance. Dans ce contexte, les employeurs restent modérés quant aux recrutements qu'ils seraient amenés à réaliser. De plus, la difficulté des employeurs à pourvoir de nombreux postes demeure une tendance de fond du secteur, nettement plus structurante que dans le commerce par exemple, aux problématiques d'emploi différentes.

### 3.3 En résumé

- **L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI DU SECTEUR SENSIBLES AUX FLUCTUATIONS CONJONCTURELLES**

Le secteur de la construction a été l'un des plus dynamiques en termes d'emploi entre 2002 et 2009 : les effectifs ont progressé de 1,8% par an en moyenne, contre seulement 0,3% pour l'emploi salarié national, même si les effets de la crise se sont fait sentir fin 2008 et plus encore en 2009 (-3,1%). La construction employait 1,4 million de salariés cette année-là, dont 55% dans le second œuvre, 26% dans le gros œuvre et 19% dans les travaux publics.

Entre 2002 et 2010, la valeur ajoutée du secteur a perdu en moyenne 0,2% chaque année, pour atteindre 81,6 milliards d'euros. Jusqu'en 2007, l'activité a été soutenue notamment par la hausse des mises en chantier et la TVA à 5,5% sur les travaux d'entretien-rénovation. Dès 2008, la crise a affecté l'activité du secteur (-1,7%) ; il en a été de même les années suivantes (-5,4% en 2009 et

-4,7% en 2010). La hausse du nombre de mises en chantier à partir de fin 2010 devrait permettre au secteur de se redresser progressivement.

Très sensible aux variations de la conjoncture économique globale, le marché de la construction est aussi soumis aux politiques publiques incitatives en matière de logement : prêt à taux zéro, soutien au dispositif Scellier, etc.

- **L'AJUSTEMENT DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE AUX ÉVOLUTIONS DE LA CONJONCTURE DANS LE SECTEUR, MAIS SANS RETROUVER SUR LES ANNÉES RÉCENTES LES NIVEAUX D'AVANT LA CRISE**

La part d'établissements potentiellement recruteurs dans le secteur de la construction a diminué depuis 2002 pour atteindre 16,2% en 2011. Le nombre d'intentions d'embauche (140 500 en moyenne) a baissé de 2002 à 2005, progressé fortement jusqu'en 2008 avant de s'effondrer durant la crise. Au global sur la période, les projets ont diminué à un rythme plus soutenu dans la construction (-9,4% par an en moyenne) que dans l'ensemble de l'économie (-4,6% par an).

- **UN TRÈS FAIBLE RECOURS À L'EMPLOI SAISONNIER**

Comparativement aux autres secteurs d'activité, la construction a très peu recours à l'emploi saisonnier (moins de 9% des projets chaque année). Cette proportion était même en recul jusqu'en 2008, avant d'atteindre son plus haut niveau durant la crise.

- **LES PROFILS QUALIFIÉS DU SECOND ŒUVRE DU BÂTIMENT TOUJOURS TRÈS DEMANDÉS**

Dans la construction, environ trois projets de recrutement sur quatre par an concernent des profils d'ouvriers du BTP, même si leur poids dans l'ensemble des besoins en main-d'œuvre du secteur s'est contracté au profit des métiers de la vente, du tourisme et des services.

De nombreux postes d'ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment apparaissent tous les ans parmi les plus recherchés par les employeurs du secteur : plombiers et chauffagistes (26 100 projets par an en moyenne), maçons (24 700 projets), plâtriers et charpentiers (10 900), peintres (9 400), électriciens qualifiés (7 200). Quelques profils d'ouvriers non qualifiés sont également invariablement très demandés par les employeurs du secteur, ainsi que des postes techniques ou administratifs qualifiés ou non (4 500 cadres du BTP en moyenne chaque année, et 2 600 secrétaires ou assistantes).

- **CHAQUE ANNÉE, PLUS DE LA MOITIÉ DES PROJETS SONT CONSIDÉRÉS COMME PROBLÉMATIQUES DANS LA CONSTRUCTION**

Les intentions d'embauche exprimées par les employeurs de la construction sont structurellement assorties de difficultés sur de nombreux profils (69,8% en moyenne). En 2002 et 2003, près de 75% des projets de recrutement étaient considérés comme problématiques. Si le ratio a fortement diminué depuis, les difficultés concernent encore plus d'une embauche potentielle sur deux (54,5%) en 2011, ce qui s'explique par de nombreux facteurs : manque d'attractivité du secteur depuis la crise du BTP dans les années 90, image de métiers manuels aux conditions de travail souvent pénibles, profils spécifiques difficilement substituables par d'autres compétences, concentration de la main-d'œuvre sur certains territoires, etc.

- **LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS SONT ÉGALEMENT LES PLUS DIFFICILES À RECRUTER**

Plus de trois projets de recrutement de plombiers sur quatre sont jugés difficiles entre 2002 et 2011, 81% des embauches de maçons qualifiés, 82% des plâtriers et charpentiers.

- **LES ÉTABLISSEMENTS DE 1 À 4 SALARIÉS PRÉVOIENT EN MOYENNE MOINS DE DIFFICULTÉS À L'EMBAUCHE QUE CEUX DE TAILLE INTERMÉDIAIRE**

Les plus petites structures (de 1 à 4 salariés) présentent une plus faible proportion d'intentions d'embauche jugées difficiles (67,6% en moyenne) que les établissements employant entre 5 à 9 salariés (74,9%) et 10 à 19 salariés (74,1%).

## 4 LES MUTATIONS DU COMMERCE

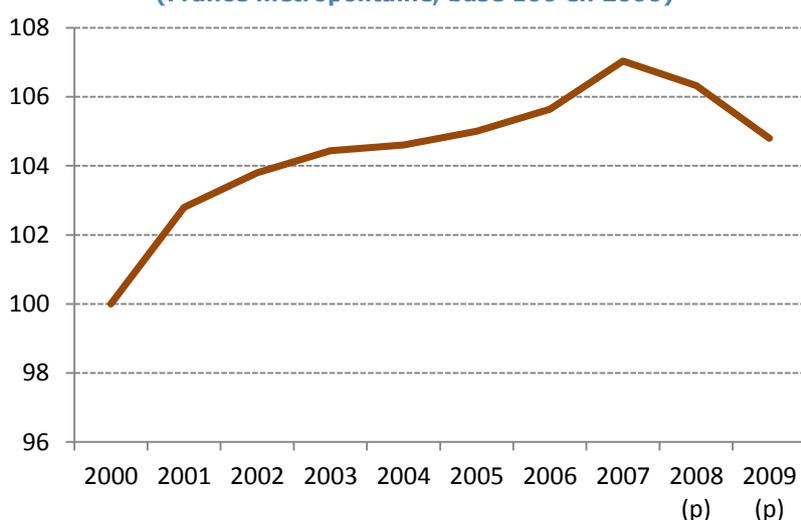
### 4.1 Croissance de l'activité et de l'emploi

Le secteur du commerce a été soumis ces dernières années à de profonds changements. Les attentes des consommateurs pour un commerce juste, responsable et adapté à leurs besoins se sont renforcées, conduisant les distributeurs à mettre en place une offre différenciatrice, plus segmentée, à destination d'une clientèle spécifique. Le modèle de masse discount a ainsi laissé la place à une approche orientée client, et la recomposition du tissu commercial a favorisé le développement de formules plus structurées (commerce organisé en réseau...) qui concentrent souvent une fraction essentielle de la création d'emplois. En outre, depuis quelques années, le commerce de centre-ville, longtemps délaissé au profit des grandes surfaces installées en périphérie, connaît un nouveau regain<sup>4</sup>.

Les nouvelles technologies ont aussi un impact fort sur l'activité du commerce : évolution des comportements des consommateurs liée aux nouvelles possibilités offertes par ces technologies (recherche d'information, échange d'expérience...), et donc développement du e-commerce qui rend indispensable la présence des enseignes sur ce canal. Plus que jamais, les entreprises du secteur sont conscientes du fait que l'accès direct au consommateur final constitue un précieux atout ; elles cherchent donc à se doter des équipes les plus à même de répondre à leurs besoins.

Compte tenu de ces évolutions, le commerce occupe une place essentielle dans l'emploi national. Fin 2009, 3,0 millions de salariés travaillaient dans le secteur (commerce de détail et de gros, commerce et réparation automobile), soit 28 000 salariés de plus qu'en 2002, selon l'Insee. Un niveau à peine moindre que dans l'industrie.

**Figure 36 : Évolution de l'emploi salarié dans le commerce (France métropolitaine, base 100 en 2000)**



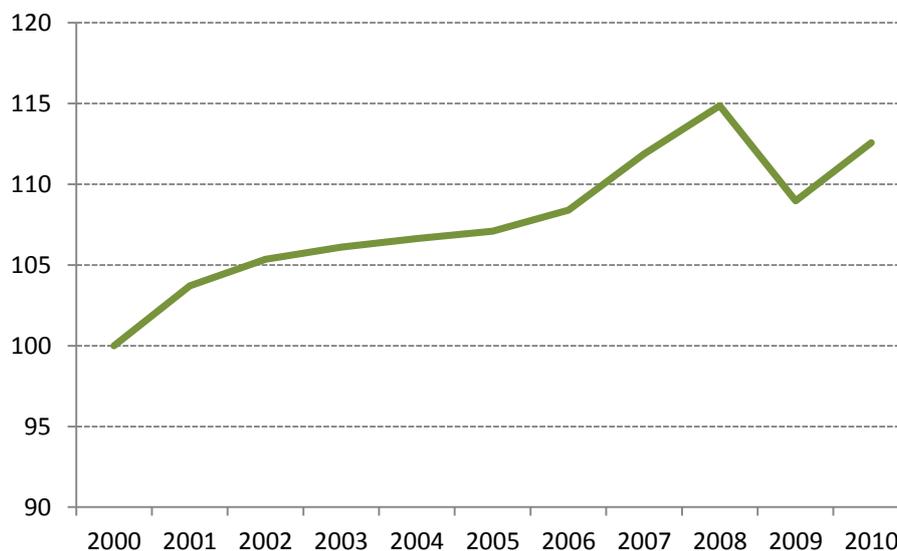
Source : Insee, estimations d'emploi localisées

<sup>4</sup> Moati Ph. [2010].

Au total, les effectifs du commerce représentent 12,6% de l'emploi total, marchand et non-marchand. Le commerce est aussi l'un des principaux contributeurs à la croissance de l'emploi. Celui-ci a augmenté de 0,1% par an en moyenne dans le commerce entre 2002 et 2009. La progression a été la plus forte en 2002 (+1,0%) et en 2007 (+1,3%), avant de diminuer durant la crise (-0,7% en 2008 et -1,4% en 2009).

L'emploi commercial a évolué dans le même sens et, surtout, à un rythme proche de celui de la croissance de l'activité jusqu'en 2005, selon une moindre amplitude ensuite. La valeur ajoutée du commerce a progressé à un rythme modéré de 2001 à 2006 (+0,9% par an), puis plus fortement en 2008 (+2,7%) jusqu'à atteindre la valeur la plus haute de la décennie à 182,7 milliards d'euros. La crise économique a été perceptible dans les résultats d'activité l'année suivante (-5,1%), avant une reprise en 2010 (+3,3%). À cette date, la valeur ajoutée du commerce représentait 11,2% de la valeur ajoutée nationale. Les gains de productivité par tête (valeur ajoutée / effectifs salariés) ont été de +1,0% par an dans le commerce entre 2002 et 2008.

Figure 37 : Évolution de la valeur ajoutée dans le commerce (en volume, base 100 en 2000)



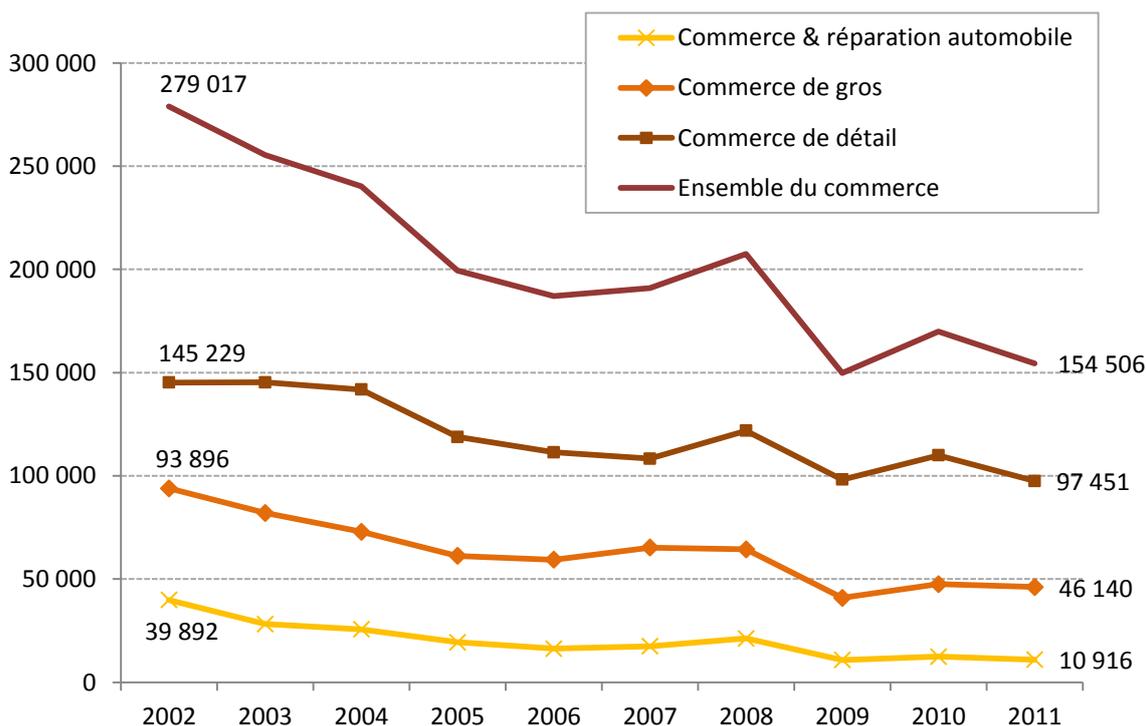
Source : Insee, Comptes nationaux

## 4.2 Évolution des besoins en main-d'œuvre

### 4.2.1 Un net renforcement du poids du commerce de détail

Totalisant 15,6% des besoins nationaux en main-d'œuvre en moyenne, entre 2002 et 2011, ce qui correspond à 203 400 projets, le commerce constitue le second pôle de recrutements potentiels, derrière les services. Les perspectives d'embauche y ont reculé assez significativement sur la période (-6,4% par an en moyenne) avec un creux particulièrement marqué durant la crise (-28% en 2009), mais à un rythme toutefois nettement moins élevé que dans l'industrie (-8,7%) et la construction (-9,4%).

Figure 38 : Évolution des besoins en main-d'œuvre dans le commerce de 2002 à 2011

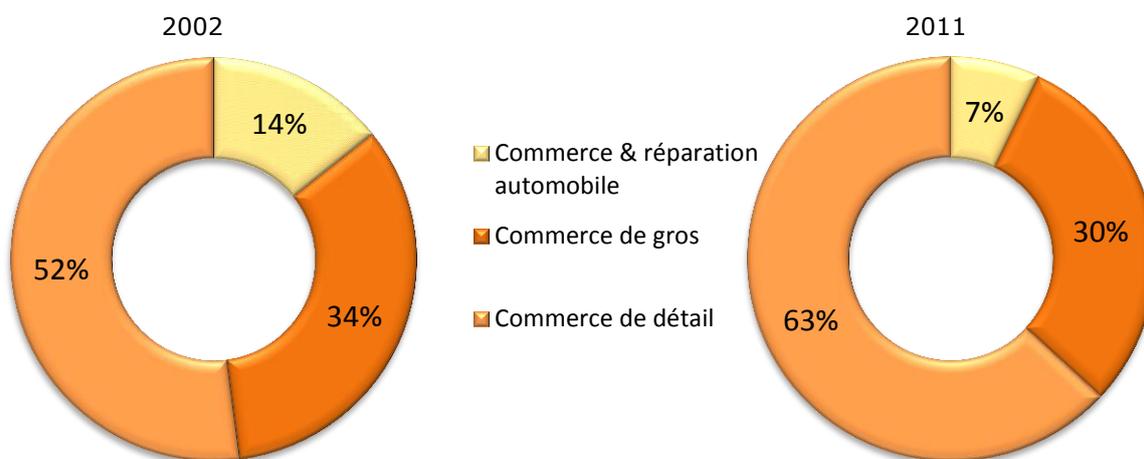


Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Au sein du secteur, les activités de commerce de détail totalisent 59% des intentions d'embauche (119 800 recrutements potentiels par an en moyenne), le commerce de gros 31% (63 300 embauches) et le commerce et la réparation automobile 10% (20 200 projets).

Figure 39 : Répartition du nombre de projets d'embauche par sous-secteur du commerce en 2002 et 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

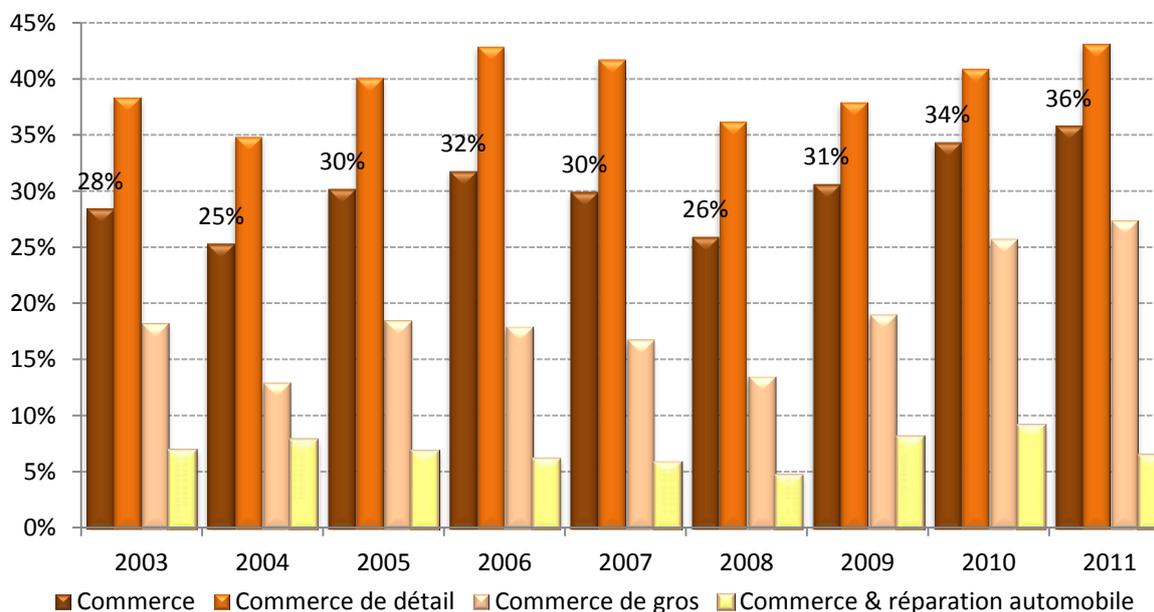
Cette répartition n'est pas figée dans le temps. Le poids du commerce de détail s'est accru de 11 points depuis 2002 au détriment des deux autres grands secteurs commerciaux (-3,8 points dans le commerce de gros et surtout -7,2 points dans le commerce et la réparation automobile).<sup>5</sup>

Les perspectives de recrutement dans le commerce de détail reculent assez nettement sur la période, notamment dans les petites et moyennes structures : celles de 5 à 9 salariés par exemple projettent de réaliser 15 600 embauches de moins en 2011 qu'en 2002 ; celles de 50 à moins de 200 salariés déclarent, au contraire, vouloir embaucher davantage : +100 projets dans les établissements de 50 à 99 salariés et +2 500 projets dans ceux de 100 à 199 salariés.

Près de 42% en moyenne des projets de recrutement sont jugés problématiques par les employeurs du commerce entre 2002 et 2011, un niveau moins élevé que la moyenne nationale (47,8%) et en recul de 25 points en dix ans. À l'exception de l'année 2008 (42,4% de projets jugés difficiles), la baisse des difficultés a été régulière sur la période ; la part des embauches problématiques reste cependant particulièrement élevée dans le commerce et la réparation automobile (60,2% en moyenne).

Le recours au personnel saisonnier s'est accru depuis 2003 (+7,4 points, 29,9% des projets en moyenne), même si les années 2004 et 2008 ont connu des ratios moins élevés, respectivement 25,4% et 26,0%. C'est dans le commerce de détail que la part des projets saisonniers est la plus importante (39,4% en moyenne), et dans le commerce de gros qu'elle progresse le plus (+9,1 points de 2003 à 2011, +4,8 points dans le commerce de détail).

Figure 40 : Évolution de la part de recrutements saisonniers dans le commerce, de 2002 à 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

<sup>5</sup> Voir aussi Capon G., « La géographie du commerce en France », *Cahier de Recherche CRÉDOC* (à paraître en 2012), qui traite du redéploiement du commerce de détail.

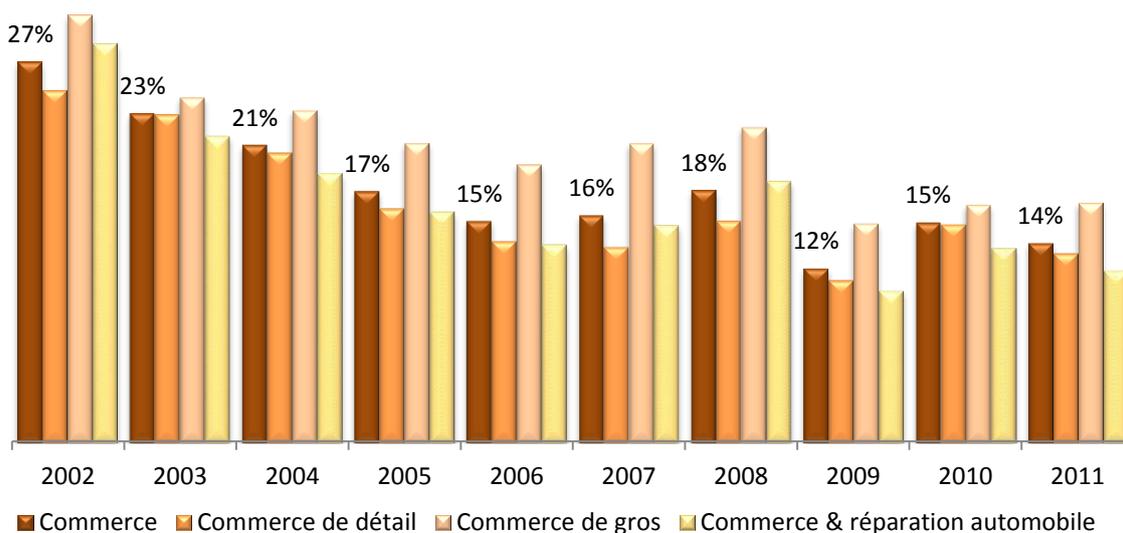
Enfin, dans le commerce et la réparation automobile, l'essentiel des projets de recrutement correspond à des emplois permanents (93,2%), mais les difficultés y affectent plus d'une embauche potentielle sur deux (60,2%).

#### 4.2.2 Dans le commerce de détail, la part d'établissements recruteurs progresse uniquement dans les très grandes unités

La part d'établissements commerciaux potentiellement recruteurs est passée de plus d'un quart en 2002 (26,5%) à seulement 13,9% en 2011, soit une perte de 12,6 points en dix ans. Chaque année, les établissements du commerce de gros sont plus enclins à embaucher que dans les autres activités commerciales, même si cet écart tend à se combler (5,2 points supplémentaires en 2002, +3,5 points en 2011). Comme les volumes d'embauche sont largement plus importants dans le commerce de détail que dans le commerce de gros, nous avons calculé le nombre moyen de projets par établissement recruteur : il est de 3,0 dans le commerce de détail et de 2,7 dans le commerce de gros.

Si l'on considère la part d'établissements recruteurs dans le commerce de détail en fonction de la taille des structures, deux tendances semblent se dégager. D'une part, dans les entités de plus de 200 salariés où le poids de la distribution organisée est important (hypermarchés, commerce de bricolage ou d'équipement du foyer), la propension à réaliser au moins une embauche a progressé de 11 points entre 2010 et 2011. D'autre part, dans les établissements de moins de 10 salariés, la part de recruteurs est plus stable depuis 2007 que dans les structures de taille plus importante : -3 points dans les établissements de 1 à 4 salariés en 2009 contre -10 points dans ceux de 10 à 19 salariés.

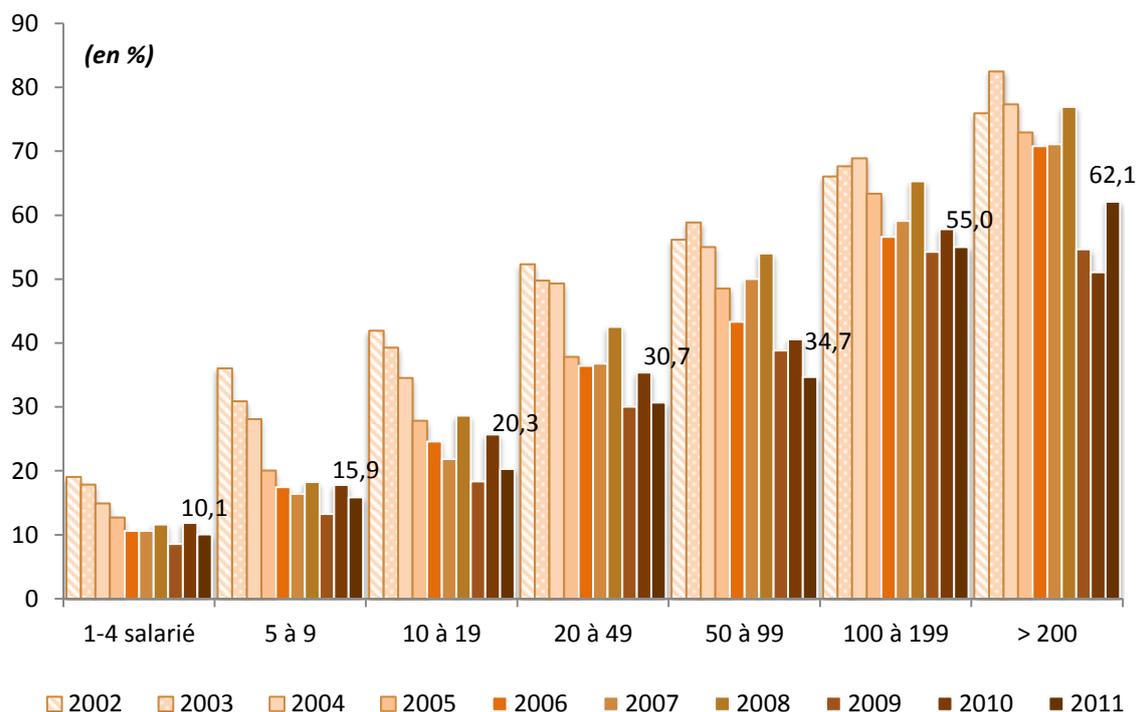
Figure 41 : Évolution de la propension à recruter par sous-secteur du commerce de 2002 à 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Figure 42 : Évolution de la propension à recruter dans le commerce de détail par taille d'établissement, de 2002 à 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

#### 4.2.3 Les métiers du commerce : plus de caissiers, moins de cadres commerciaux et technico-commerciaux

L'analyse par grandes familles de métiers montre un recentrage évident des embauches sur les métiers de la vente, du tourisme et des services au cours de la période 2002-2011. Ces fonctions représentaient 46% des besoins exprimés par les employeurs commerciaux en 2002 et 62% en 2011 (+16 points). A l'inverse, les fonctions administratives et d'encadrement ont vu leur poids décroître. En 2009, au cœur de la crise, les employeurs ont davantage externalisé les fonctions connexes et se sont recentrés sur leur activité commerciale. Les fonctions de la vente atteignent même 77% des besoins en mains d'œuvre en moyenne dans le commerce de détail, alors qu'elles regroupent seulement un tiers des prévisions d'embauche dans le commerce de gros. L'activité interentreprises de ce secteur explique la place non négligeable qu'y occupent les fonctions d'encadrement (13% des projets de recrutement) et les profils administratifs (12%).

Les métiers les plus recherchés chaque année dans le secteur du commerce sont des profils peu qualifiés de la vente : caissiers et employés de libre-service (39 100 projets par an), vendeurs en équipement de la personne et articles de sport (15 100 projets), vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne (20 200 projets), vendeurs en alimentation (9 000 projets), représentants et VRP (17 300 projets). La plupart de ces recrutements sont liés à une activité saisonnière. C'est le cas d'une intention d'embauche de vendeur en équipement de la

personne sur deux, de 56% des caissiers, etc. Le recours au personnel saisonnier sur ces profils, supérieur à la moyenne du commerce (29,9%), doit permettre de faire face à un surcroît d'activité des entreprises et de combler le taux élevé de rotation de la main-d'œuvre sur ces postes. En revanche, ces embauches sont moins souvent jugées problématiques par les employeurs que dans l'ensemble du commerce (42,2%). Les représentants et VRP se distinguent toutefois par une majorité de recrutements difficiles à réaliser, le plus souvent sous contrat non saisonnier.

Quelques métiers administratifs (8 300 postes de cadres commerciaux et technico-commerciaux, 5 300 de secrétaires et assistantes), les bouchers, charcutiers et boulangers (5 300 postes) et les professions paramédicales (5 400) rassemblent également tous les ans un nombre élevé de projets de recrutement. Les profils les plus dynamiques entre 2002 et 2011 sont ceux d'agents d'exploitation des transports (+14,5% par an en moyenne) et d'agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports (+7,1%). Les autres ouvriers qualifiés de la manutention (caristes, responsables d'entrepôt) sont également en forte progression (+6,8% par an), de même que les vendeurs en équipement de la personne (+5,6%) et les ouvriers qualifiés de la maintenance (+6,2%) pour lesquels la part des projets jugés difficiles s'élève à 65%. Les profils marketing, bien que très demandés, sont orientés à la baisse depuis 2002, une tendance qui va à l'encontre de leur rôle central dans l'organisation des groupes de distribution depuis quelques années, alors qu'ils ont longtemps été délaissés au profit des fonctions d'achat : cibler la clientèle, différencier l'enseigne, entretenir une relation de fidélité avec la clientèle sont désormais des axes indispensables au rayonnement de l'enseigne.

**Tableau 13 : Les 15 métiers les plus recherchés dans le commerce de 2002 à 2011**

	Effectifs annuels moyens à recruter 2002-11	Taux de croissance annuel moyen 2002-2011	% moyen de saisonniers 2003-11	% moyen de cas difficiles 2002-11
Caissiers, employés de libre-service	39 051	2,3%	55,9%	19,7%
Vendeurs autres qu'en alim. et équip. de la personne	20 255	-12,7%	32,9%	41,4%
Représentants, VRP	17 340	-0,3%	2,8%	60,9%
Vendeurs en équip. de la personne et articles de sport	15 110	5,6%	50,5%	37,4%
Mécaniciens qualifiés de l'automobile	10 758	-14,4%	5,4%	72,4%
Vendeurs en alimentation	9 032	-8,7%	46,6%	36,8%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	8 330	-8,5%	2,7%	44,3%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	7 628	3,4%	61,4%	26,0%
Professions paramédicales (techniciens médicaux)	5 420	-11,9%	11,5%	63,1%
Bouchers, charcutiers, boulangers	5 363	-6,7%	17,3%	74,3%
Secrétaires, assistantes	5 285	-13,2%	6,2%	22,3%
Magasiniers qualifiés	4 154	-20,1%	15,5%	42,0%
Professionnels salariés de santé (médecins...)	4 021	-13,6%	21,7%	71,3%
Chefs de rayon, acheteurs, marchandiseurs	4 009	-12,5%	10,9%	50,6%
Agents d'accueil, autres employés admin.	3 827	-18,2%	17,3%	25,7%
<b>Ensemble des 88 métiers</b>	<b>203 403</b>	<b>-6,4%</b>	<b>29,9%</b>	<b>42,2%</b>

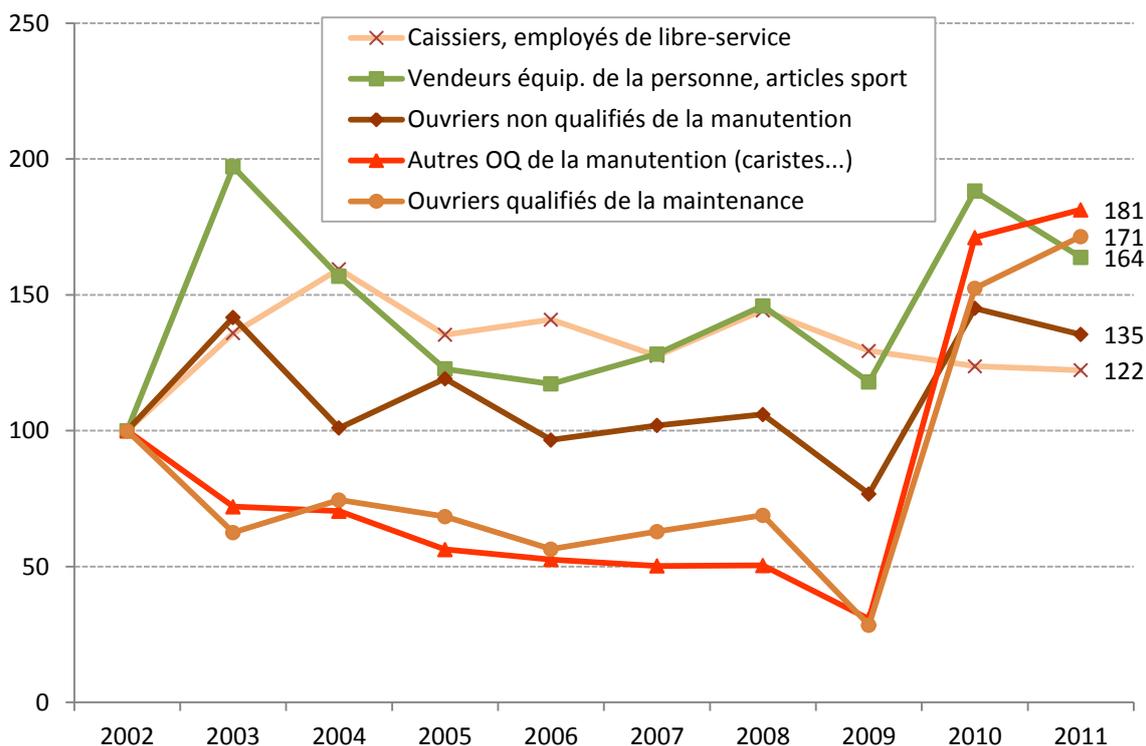
En rouge : Proportion de cas difficiles supérieure à la moyenne des métiers du secteur.

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

Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Figure 43 : Évolution du nombre de projets de recrutement dans quelques métiers du commerce en forte croissance de 2002 à 2011 (base 100 en 2002)



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

### 4.3 En résumé

- LA CROISSANCE DE L'ACTIVITÉ ET DE L'EMPLOI DANS LE COMMERCE

Le commerce a connu de profonds changements ces dernières années : fin du modèle de masse discount, attentes des consommateurs pour un commerce juste et responsable, recherche d'une offre différenciatrice, segmentée et enrichie en services, intégration des nouvelles technologies, développement du e-commerce, etc. Compte tenu de ces évolutions, le commerce occupe une place essentielle dans l'emploi national. Fin 2009, 3,0 millions de salariés (12,6% de l'emploi salarié national) travaillaient dans le secteur (commerce de détail, de gros et commerce et réparation automobile), en croissance de 0,1% par an en moyenne depuis 2002.

La valeur ajoutée du commerce a progressé à un rythme modéré de 2001 à 2006 (+0,9% par an), puis plus fortement en 2008 pour atteindre la valeur la plus haute de la décennie à 182,7 milliards d'euros. La crise économique a été perceptible dans les résultats d'activité de 2009 (-5,1%), avant une reprise en 2010 (+3,3%). À cette date, la valeur ajoutée du commerce représentait 11,2% de la valeur ajoutée nationale. Les gains de productivité par tête se sont élevés à +1,0% par an dans le commerce entre 2002 et 2008 (+2,0% par an dans les services, +2,5% dans l'industrie).

- **LE REcul DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DU COMMERCE**

Totalisant 15,6% des besoins nationaux en main-d'œuvre en moyenne entre 2002 et 2011, soit 203 400 projets, le commerce constitue le second pôle de recrutements potentiels, derrière les services. Les perspectives d'embauche y ont reculé assez significativement sur la période (-6,4% par an en moyenne chaque année), mais à un rythme nettement plus modéré que dans l'industrie (-8,7%) et la construction (-9,4%).

- **LE POIDS DU COMMERCE DE DÉTAIL SE RENFORCE**

Au sein du secteur, les activités de commerce de détail totalisent 59% des intentions d'embauche (119 800 recrutements potentiels par an en moyenne), le commerce de gros 31% (63 300 embauches) et le commerce et la réparation automobile 10% (20 200). Le poids du commerce de détail s'est accru de 11 points depuis 2002.

- **LA PART D'EMBAUCHES CONSIDÉRÉES COMME PROBLÉMATIQUES RESTE ÉLEVÉE DANS LE COMMERCE ET LA RÉPARATION AUTOMOBILE**

Près de 42% des projets de recrutement en moyenne sont jugés problématiques par les employeurs du commerce entre 2002 et 2011, un niveau moins élevé que la moyenne nationale (47,8%) et en recul de 25 points en dix ans. La baisse des difficultés a été régulière sur la période, mais la part d'embauches jugées problématiques reste particulièrement élevée dans le commerce et la réparation automobile (60,2% en moyenne).

- **LES ÉTABLISSEMENTS DU COMMERCE DE GROS SONT DAVANTAGE ENCLINS À RECRUTER QUE CEUX DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DU COMMERCE AUTOMOBILE**

La part d'établissements commerciaux potentiellement recruteurs a perdu 13 points en dix ans pour atteindre 13,9% en 2011. Chaque année, les établissements du commerce de gros sont plus enclins à embaucher que ceux des autres activités commerciales, même si l'écart tend à se réduire.

- **UN RECOURS CROISSANT AUX CONTRATS SAISONNIERS**

Le recours à du personnel saisonnier s'est accru depuis 2003 (+7,4 points, 29,9% des projets en moyenne), même si les années 2004 et 2008 ont affiché des ratios moins élevés. C'est dans le commerce de détail que la part des projets saisonniers est la plus importante (39,4% en moyenne) – pour faire face au surcroît d'activité des entreprises et au taux élevé de rotation de la main-d'œuvre – et dans le commerce de gros qu'elle progresse le plus (+9,1 points de 2003 à 2011, +4,8 points dans le commerce de détail).

- **LES CAISSIERS ET EMPLOYÉS DE LIBRE-SERVICE SONT PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS QU'IL Y A DIX ANS**

L'analyse par grande famille de métiers montre un recentrage évident des embauches sur les métiers de la vente, du tourisme et des services au cours de la période 2002 à 2011. Ces fonctions représentaient 46% des besoins exprimés par les employeurs commerciaux en 2002 et 62% en

2011 (+16 points). En 2009, au cœur de la crise, les employeurs ont davantage externalisé les fonctions connexes et se sont recentrés sur leur cœur de métier.

Les profils les plus recherchés chaque année dans le secteur du commerce sont des postes peu qualifiés de la vente : caissiers et employés de libre-service (39 100 projets en moyenne, +2,3% par an), vendeurs en équipement de la personne et articles de sport (15 100 projets, +5,6% par an), vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne (20 200 projets, -12,7% par an), vendeurs en alimentation (9 000 projets, -8,7% par an), représentants et VRP (17 300 projets, -0,3% par an). Ces postes sont jugés moins difficiles à pourvoir par les employeurs que la moyenne du secteur (19,7% d'intentions d'embauche difficiles pour les caissiers, 36,8% pour les vendeurs en alimentation...), à l'exception des représentants et VRP (60,9% de cas difficiles). Quelques métiers administratifs (8 300 projets de cadres commerciaux et technico-commerciaux, 5 300 projets de secrétaires et assistantes), les bouchers, charcutiers, boulangers (5 300 embauches) et les professions paramédicales (5 400 projets) rassemblent également tous les ans un nombre élevé de projets de recrutement.

Par ailleurs, certains profils ont été particulièrement dynamiques entre 2002 et 2011, tels que les agents d'exploitation des transports (+14,5% par an en moyenne) et les agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports (+7,1%).

Dans cette deuxième partie du rapport, nous avons analysé les besoins en main-d'œuvre dans chacun des grands secteurs d'activité. Envisageons à présent les résultats de l'enquête BMO à partir d'une entrée géographique et observons les différences d'un territoire à l'autre.

**TROISIÈME PARTIE :**  
**L'APPROCHE GÉOGRAPHIQUE**

L'entreprise ne peut s'abstraire de son environnement local. Dans un contexte de globalisation aussi fort, la demande en ancrage territorial demeure particulièrement importante. Or, de par son implantation locale, l'entreprise, à travers ses établissements, participe activement à la vie des territoires. C'est dans son environnement immédiat et par la coordination avec les acteurs de sa branche, de son territoire et du service public que peuvent s'élaborer de nouvelles règles d'ajustement du marché du travail. Ces partenariats doivent permettre notamment d'apporter une réponse aux besoins en main-d'œuvre des employeurs locaux et de réduire les difficultés perçues à l'embauche par le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi.

## 1 LOCALISATION TERRITORIALE DES BESOINS EN EMPLOI

---

### 1.1 Définition du zonage d'analyse territoriale

Les problématiques d'emploi sont différentes d'une région à l'autre. Ce ne sont pas les mêmes profils qui sont recherchés dans le Nord, le Sud ou le Centre de la France. C'est pourquoi nous avons jugé pertinent d'analyser les résultats généraux de l'enquête BMO à travers un découpage géographique adéquat, l'objectif étant de définir des ensembles cohérents au regard des caractéristiques clés de l'enquête.

La méthode d'analyse en composantes principales (ACP) a été choisie afin de mettre en évidence ces territoires. Les variables utilisées pour mener l'ACP sont les suivantes : le taux d'établissements recruteurs, le nombre moyen de projets par établissement, la proportion de projets jugés difficiles par les employeurs, et la proportion de projets saisonniers, pour chacune des vagues de l'enquête. Les trois premiers axes de l'ACP permettent d'expliquer 74,7% de l'inertie du nuage : l'axe 1 est porté par la proportion d'établissements recruteurs (37,8% de l'inertie), l'axe 2 par le nombre moyen de recrutements (22,3% de l'inertie) et l'axe 3 indique si les projets sont davantage difficiles ou saisonniers (14,5% de l'inertie). L'analyse du positionnement des régions sur chacun de ces axes permet de mettre en évidence de grands ensembles régionaux, selon la contrainte de continuité géographique. Six zones sont ainsi délimitées : le Nord (y compris l'Ile de France), le Nord-Est, le Sud-Est, l'Ouest, le Centre et les DOM.

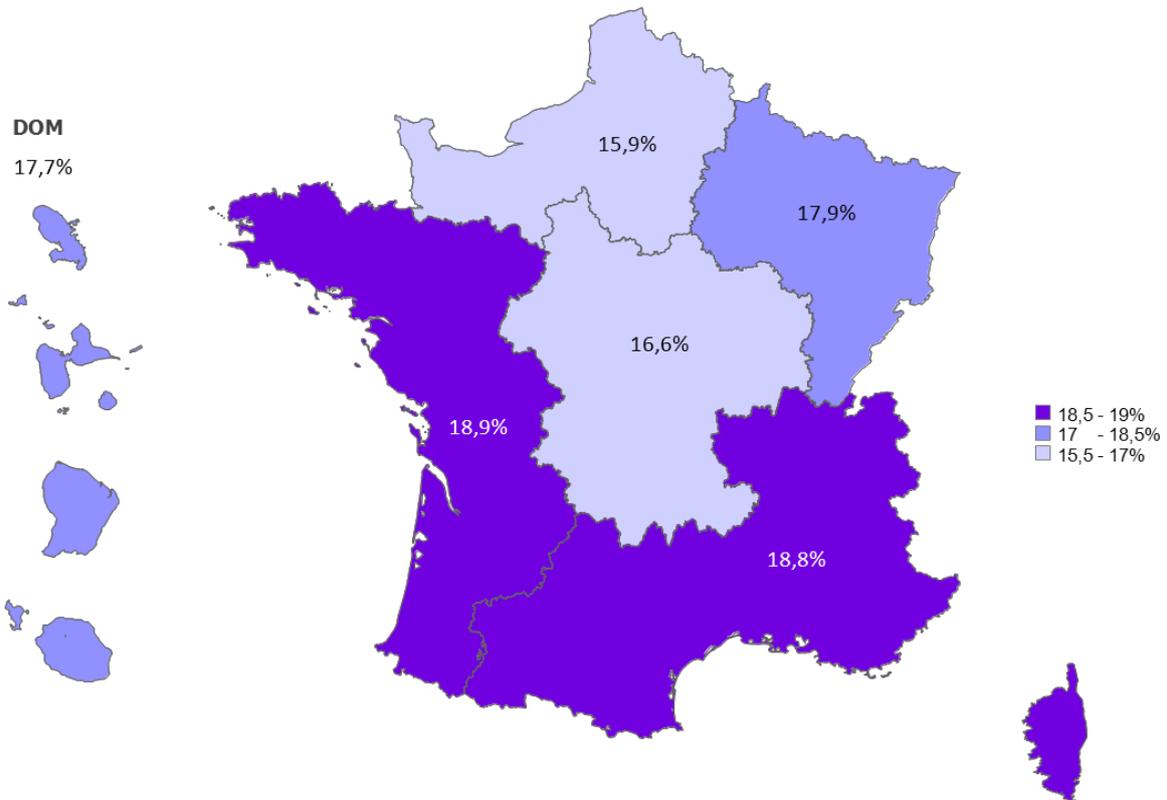
*Composition régionale des territoires :*

- Nord : Ile-de-France, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Picardie, Nord-Pas-de-Calais
- Nord-Est : Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace, Franche-Comté
- Sud-Est : Rhône-Alpes, Provence Alpes Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Corse
- Ouest : Aquitaine, Poitou-Charentes, Pays de la Loire, Bretagne
- Centre : Centre, Bourgogne, Auvergne, Limousin
- DOM : Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion (y compris Mayotte).

### 1.2 Une nouvelle polarisation des besoins dans l'Ouest et le Sud-Est

Les zones Ouest et Sud-Est de la France sont celles où la proportion d'établissements envisageant de recruter est la plus élevée en 2011 (supérieure à 18%). La part d'établissements recruteurs est également supérieure à la moyenne nationale dans le Nord-Est (17,9%, contre 17,6% au niveau national) et dans les DOM (17,7%), alors qu'elle est plus faible dans le Centre (16,6%) et le Nord (15,9%). À l'exception des DOM, qui semblent peu impactés par la crise de 2008, la part d'établissements potentiellement recruteurs a suivi une évolution similaire sur l'ensemble du territoire. La baisse a pourtant été plus prononcée dans les territoires du Nord (-14 points de 2002 à 2011).

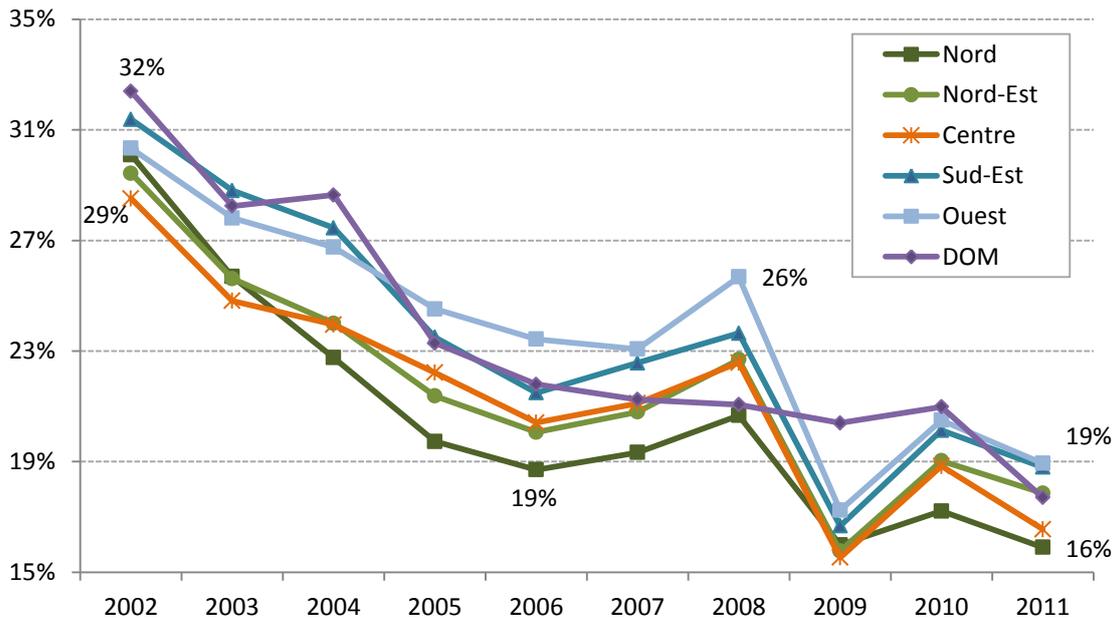
Figure 44 : Proportion d'établissements envisageant de recruter en 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Figure 45 : Évolution de la part d'établissements envisageant de recruter par zone géographique de 2002 à 2011

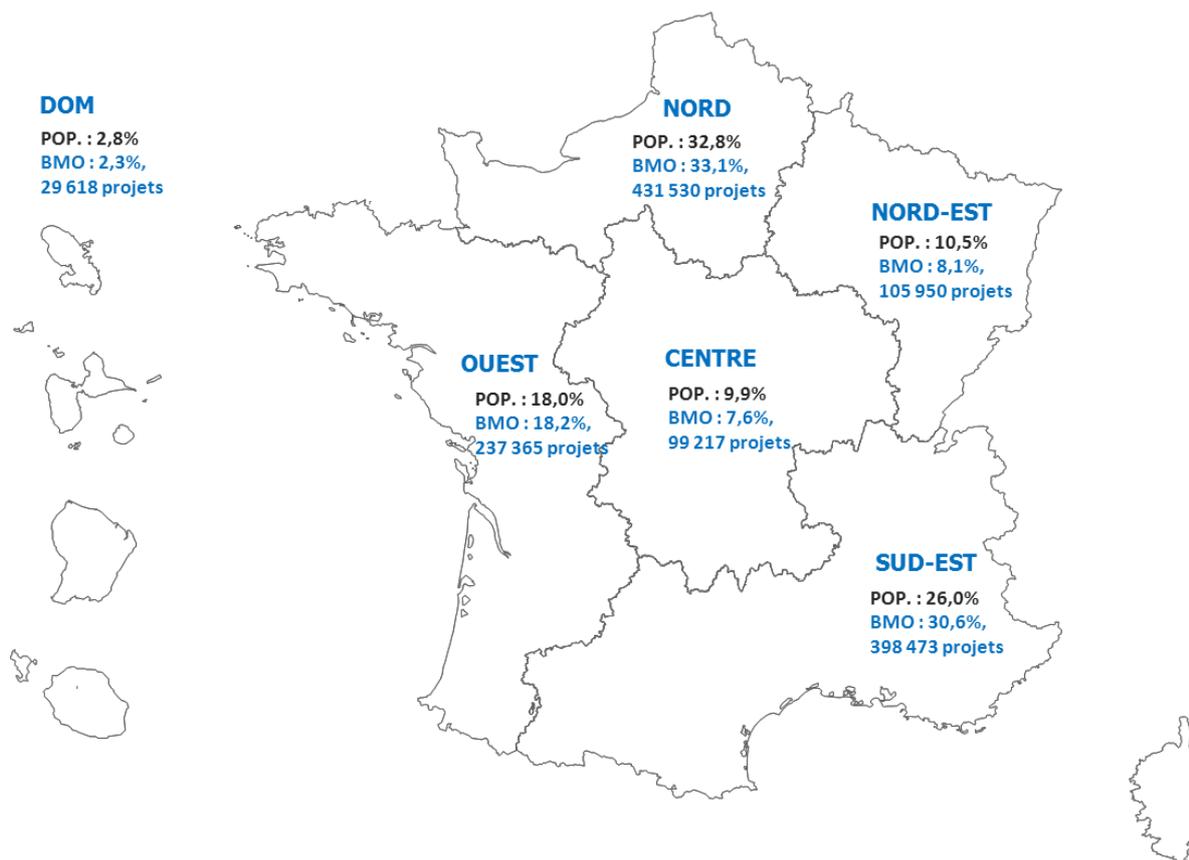


Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Toutes les zones géographiques ont connu une réduction de leurs besoins en main-d'œuvre entre 2002 et 2011. La baisse est particulièrement affirmée dans la zone Nord (-44,3% de projets en dix ans). Les employeurs de ce territoire étaient à l'origine de plus d'un tiers des intentions d'embauche en 2002 (36,2%) ; depuis, leur contribution s'est réduite de 6 points.

**Figure 46 : Répartition de la population française par zone géographique de 2002 à 2009 et du nombre moyen de projets de recrutement de 2002 à 2011**

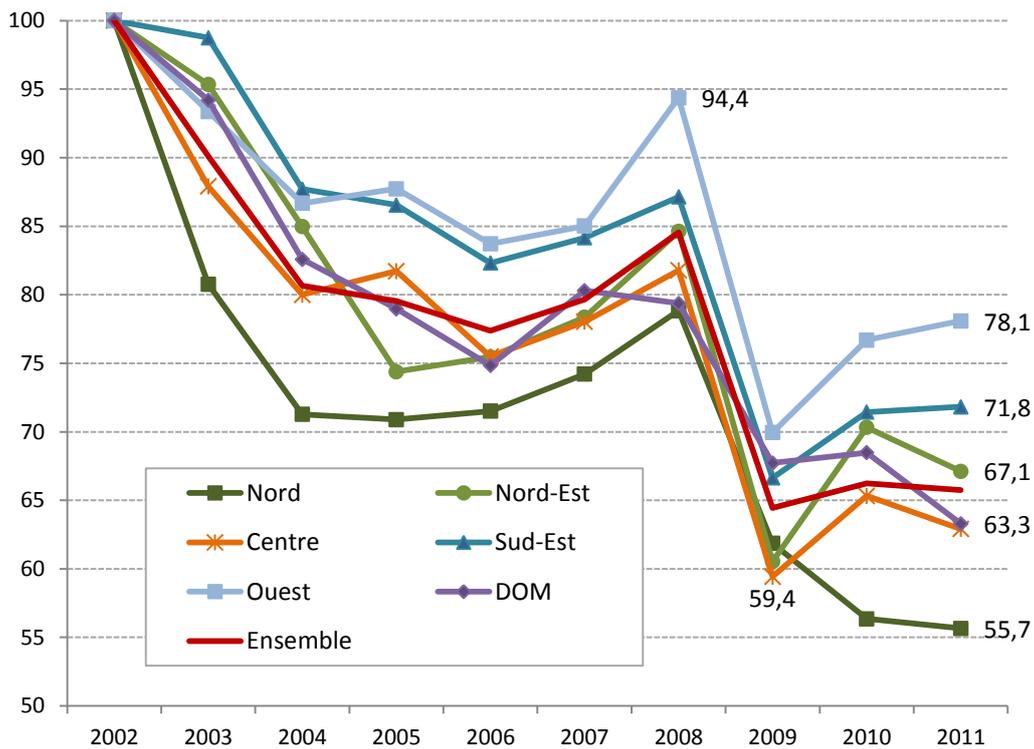


Sources : Insee et Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Le Nord reste toutefois le second pôle de recrutement en 2011 (333 000 projets) derrière le Sud-Est qui totalise 342 100 projets, soit 31,5% de l'ensemble national. On observe bien un changement de polarisation du Nord (de 36,2% à 30,7% des intentions d'embauche sur la période) vers le Sud-Est (de 28,8% à 31,5%) et l'Ouest, dont le poids progresse significativement (+3,2 points en 10 ans).

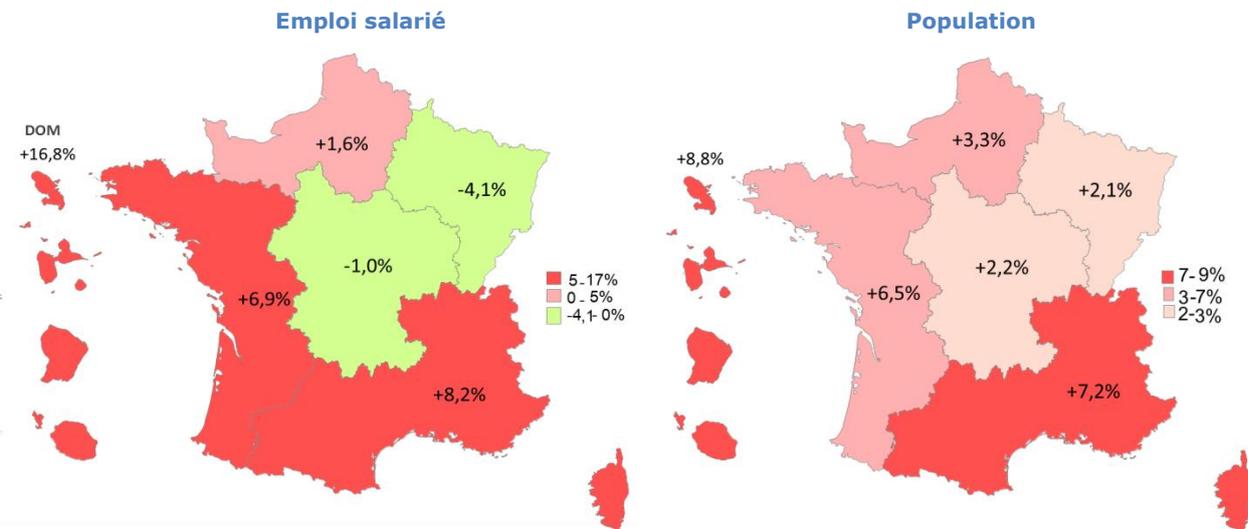
Figure 47 : Évolution du nombre de projets de recrutement par zone géographique de 2002 à 2011 (base 100 en 2002)



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Figure 48 : Évolution 2010/2002 de l'emploi salarié et évolution 2009/2002 de la population française



Sources : Pôle emploi, Insee

Les zones Sud-Est et Ouest sont également celles où l'augmentation de la population est la plus forte sur la période, et où l'emploi salarié progresse le plus. La croissance de la population repose sur des arrivées massives dans ces territoires de jeunes actifs, d'actifs plus âgés et de leurs enfants, mais aussi de retraités. Le Nord de la France possède aujourd'hui un solde migratoire

déficitaire, mais un solde naturel encore élevé qui permet une poursuite de la croissance de la population (+3,3% entre 2002 et 2011). En revanche, la population progresse nettement moins vite dans la zone Centre (+2,2%) et dans le Nord-Est (+2,1%), qui sont les seuls territoires où l'emploi salarié est en baisse (respectivement -1,0% et -4,1%). Ces zones contribuent faiblement aux prévisions d'embauche totales, mais leur poids reste stable sur la période. Par ailleurs, les DOM affichent de très fortes hausses de l'emploi salarié et de la population, mais concentrent seulement 2% de l'ensemble des intentions d'embauche chaque année.

### 1.3 Le poids des services très élevé dans le Nord et le Sud

Dans chacun des territoires identifiés, les activités de services génèrent au moins 60% des projets formulés par les employeurs en 2011. C'est dans le Nord et le Sud-Est de l'Hexagone que leur proportion est la plus élevée (respectivement 73,1% et 70,4% en 2011). Sur la période, la concentration des besoins en main-d'œuvre sur les activités de services s'est accentuée dans chacune des zones d'étude. Dans le Sud-Est, l'hôtellerie-restauration constitue le premier pôle de recrutement (82 100 projets par an en moyenne), avec une très large majorité d'intentions d'embauche saisonnières (69,2%), suivie des activités scientifiques, techniques, administratives (43 100 projets) et du secteur sanitaire et social (38 900 projets). Dans le Nord, en revanche, les services aux entreprises sont nettement plus représentés que les services aux particuliers. Les établissements de cette zone envisageaient ainsi 72 900 embauches par an en moyenne dans les activités scientifiques, techniques et administratives.

**Tableau 14 : Nombre moyen de projets de recrutement par zone géographique et secteur d'activité, de 2002 à 2011**

	Industrie	Construction	Commerce	Services	Ensemble
Nord	42 432	40 903	63 591	284 605	431 530
<i>dont Ile-de-France</i>	<i>20 780</i>	<i>25 198</i>	<i>42 606</i>	<i>205 922</i>	<i>294 506</i>
Nord-Est	18 328	13 543	17 025	57 055	105 950
Centre	15 330	12 630	15 362	55 894	99 217
Sud-Est	41 694	42 248	64 615	249 917	398 473
Ouest	40 166	26 037	38 545	132 618	237 365
DOM	3 872	5 184	4 266	16 295	29 618
<b>France entière</b>	<b>161 821</b>	<b>140 545</b>	<b>203 403</b>	<b>796 384</b>	<b>1 302 152</b>

Source : Pôle emploi – Crédoc, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

L'industrie est davantage représentée dans les intentions d'embauche du Nord-Est, traditionnellement industriel, qu'au sein des autres territoires (17% des projets de la zone en moyenne chaque année). Les établissements de l'industrie agroalimentaire du Nord-Est prévoyaient ainsi 3 700 embauches en 2011 sur les 89 900 formulées dans ce territoire. Par ailleurs, près de 16% par an des intentions d'embauche dans le Nord-Est provenaient d'établissements commerciaux, une proportion similaire à celle rencontrée en zone Centre. Enfin,

dans les DOM, la construction constitue un réservoir d'emploi important puisqu'il concentre 18% des embauches potentielles chaque année, soit 5 200 projets en moyenne.

#### 1.4 Sur tous les territoires, les structures de très petite taille formulent au moins un quart des projets

Quel que soit le territoire considéré, les établissements de 1 à 4 salariés sont ceux qui formulent le plus de projets de recrutements entre 2002 et 2011. Dans l'Ouest et le Sud-Est, ils comptabilisent en moyenne trois prévisions d'embauche sur dix (29% dans le Centre, 25% dans le Nord-Est et 22% dans le Nord). Ce poids important des petites structures est à mettre en relation d'une part avec leur poids très élevé dans le tissu économique français (93% des entreprises comptent moins de 10 salariés au 1er janvier 2009 et représentent 94% de l'emploi salarié), et d'autre part avec la prédominance des activités de services aux particuliers dans ces zones. Dans les DOM, les structures de moins de 10 salariés sont, quant à elles, à l'origine de plus de la moitié des prévisions d'embauche sur la période (54% en 2011). En revanche, dans les territoires du Nord, les établissements de plus de 100 salariés génèrent 26,5% des projets de recrutement en moyenne par an, contre 19,7% au niveau national.

Pourtant, ce sont les structures de moins de 20 salariés qui ont le plus réduit leurs estimations d'embauche sur la période, notamment entre 2002 et 2006 puis de 2008 à 2011, alors que les projets de recrutement dans les établissements de taille plus importante restaient stables.

**Tableau 15 : Nombre moyen de projets de recrutement par zone géographique et taille d'établissement, de 2002 à 2011**

	1 à 4 salariés	5 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 salariés et plus	Ensemble
Nord	94 435	53 966	53 210	73 925	41 829	37 646	76 518	431 530
<i>dont Ile-de-France</i>	<i>62 093</i>	<i>34 552</i>	<i>35 024</i>	<i>48 071</i>	<i>28 372</i>	<i>26 764</i>	<i>59 629</i>	<i>294 506</i>
Nord-Est	26 482	15 129	15 050	19 201	10 256	7 503	12 329	105 950
Centre	28 546	15 341	13 490	17 371	8 973	6 564	8 931	99 217
Sud-Est	119 888	62 804	51 775	65 241	36 596	26 208	35 961	398 473
Ouest	70 442	35 211	29 846	38 102	21 238	16 887	25 640	237 365
DOM	13 333	4 976	3 563	3 374	1 828	1 325	1 218	29 618
<b>France entière</b>	<b>353 126</b>	<b>187 426</b>	<b>166 934</b>	<b>217 215</b>	<b>120 721</b>	<b>96 132</b>	<b>160 598</b>	<b>1 302 152</b>

Source : Pôle emploi – Crédoc, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

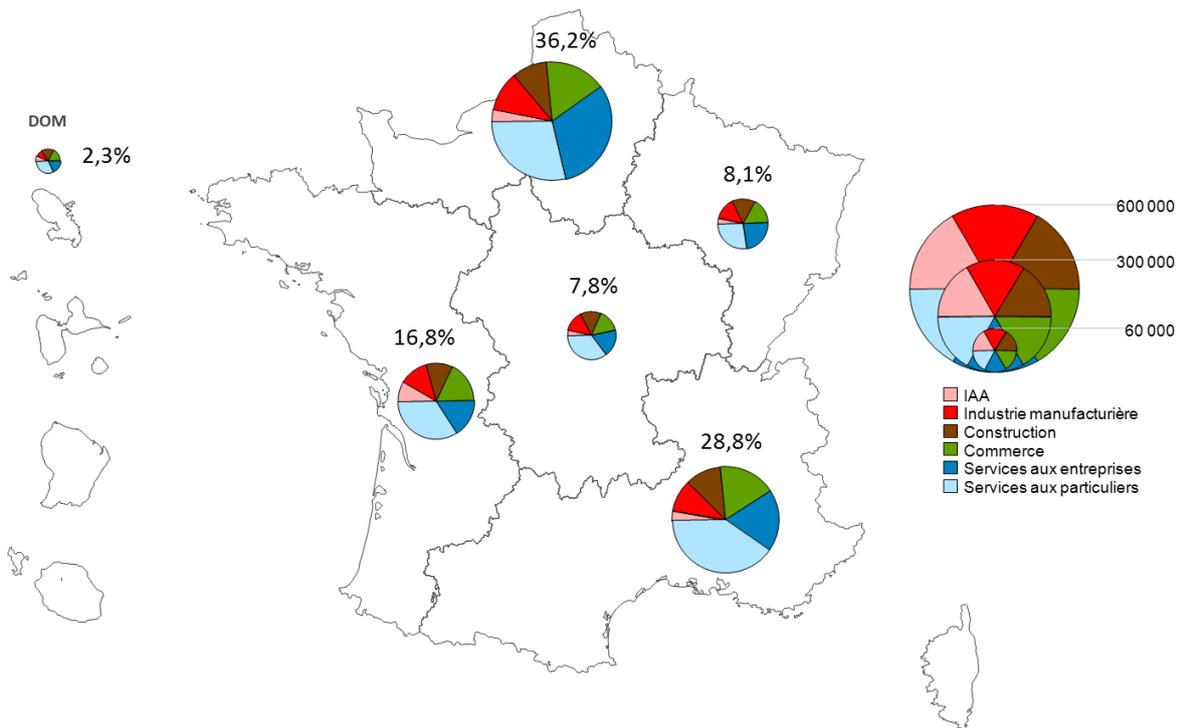
**Tableau 16 : Nombre moyen de projets de recrutement, par zone géographique, dans les 15 métiers les plus recherchés au niveau national de 2002 à 2011**

	Nord	<i>dont Ile-de-France</i>	Nord-Est	Centre	Sud-Est	Ouest	DOM	France entière
Employés, agents de maîtrise hôtellerie	24 917	16 366	6 636	7 052	44 787	20 336	879	104 606
Animateurs socioculturels, sport et loisirs	16 030	7 918	5 764	6 326	22 655	12 561	1 768	65 105
Agents d'entretien	18 491	13 235	4 796	3 863	19 920	11 653	1 100	59 822
Caissiers, employés de libre-service	13 097	7 978	3 733	3 395	17 611	10 500	566	48 901
Employés de maison, assistantes maternelles	13 950	8 159	3 698	4 358	15 798	9 546	651	48 000
Cuisiniers	10 956	7 017	3 245	3 597	19 574	9 929	583	47 885
Agents d'accueil, autres employés admin.	18 612	14 963	2 403	2 509	11 230	5 563	795	41 112
Représentants, VRP	13 672	9 723	3 530	3 021	9 658	6 543	800	37 225
Ingénieurs et cadres de l'informatique	23 498	22 248	638	517	5 687	2 907	89	33 336
Secrétaires, assistantes	12 318	9 247	2 629	2 193	9 571	4 871	1 339	32 922
Plombiers, chauffagistes, autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	10 226	6 037	3 159	2 999	8 814	6 497	629	32 324
Vendeurs autres qu'en alim. et équip. de la personne	11 052	8 074	2 622	2 259	8 562	5 661	780	30 935
Maçons qualifiés	5 616	3 054	2 497	2 648	8 772	5 616	1 198	26 346
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	13 641	11 464	1 721	1 343	5 549	2 886	337	25 476
Aides-soignants	7 280	4 538	2 119	2 105	7 642	4 680	404	24 231
<b>Ensemble des 88 métiers</b>	<b>431 530</b>	<b>294 506</b>	<b>105 950</b>	<b>99 217</b>	<b>398 473</b>	<b>237 365</b>	<b>29 618</b>	<b>1 302 152</b>

Source : Pôle emploi – Crédoc, enquête BMO

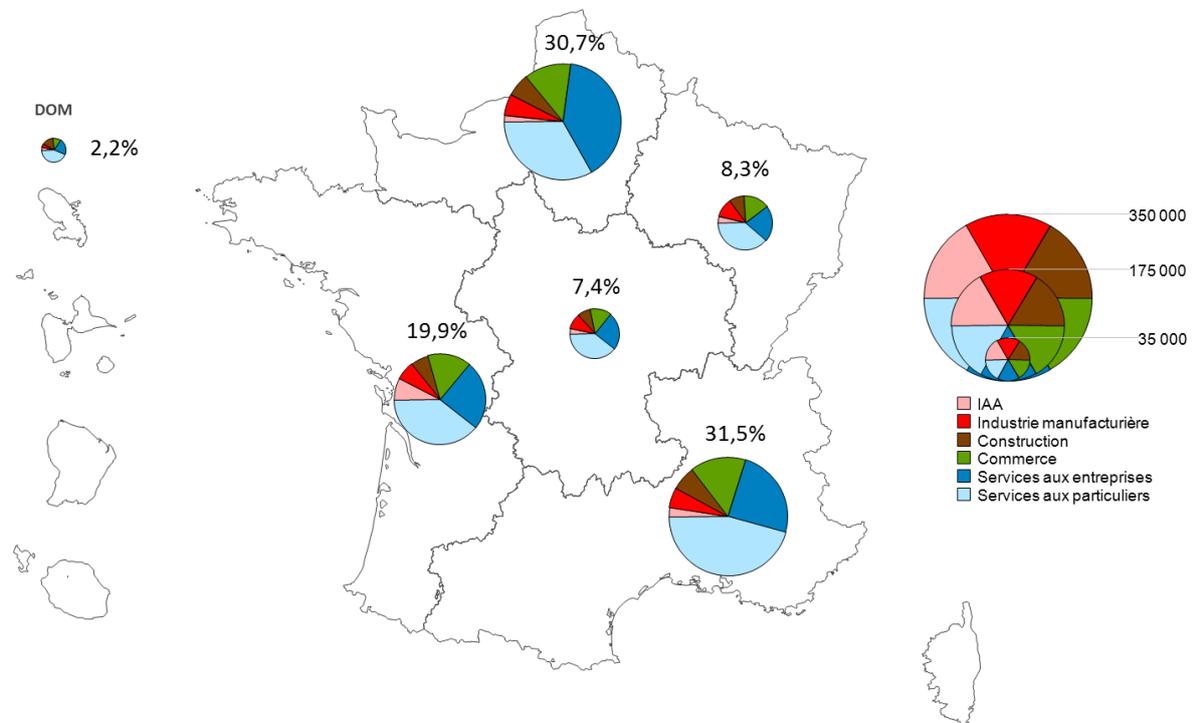
NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Figure 49 : Répartition du nombre de projets (y compris saisonniers) par secteur d'activité en 2002



Exemple de lecture : en 2002, 36,2% des besoins en main-d'œuvre sont exprimés par des établissements localisés dans la zone Nord de la France. Dans ce territoire, près des trois quarts des projets de recrutement appartiennent cette année-là au secteur des services (aux entreprises ou aux particuliers).

Figure 50 : Répartition du nombre de projets (y compris saisonniers) par secteur d'activité en 2011



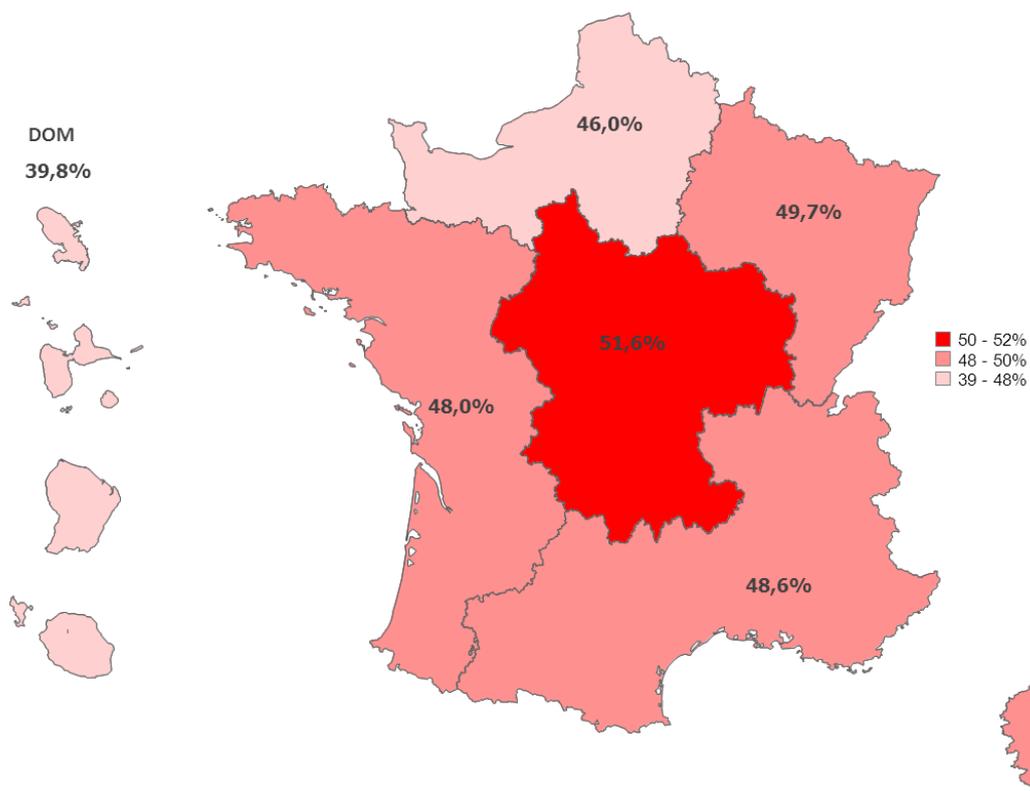
Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

## 1.5 De fortes difficultés d'embauche dans la zone Centre, un recours important au personnel saisonnier dans le Sud et l'Ouest

Dans le Nord (46,0%) et les DOM (39,8%), la proportion de projets jugés difficiles par les employeurs est inférieure à la moyenne nationale (47,8% en moyenne sur la période). A l'inverse, les employeurs de la zone Centre expriment davantage de problèmes à l'embauche (51,6%) que dans l'ensemble de l'Hexagone, même si le ratio tend à diminuer depuis 2002 (-17,6 points sur ce territoire). Le secteur de la construction, qui peine particulièrement à embaucher, est davantage représenté dans l'ensemble des besoins en main-d'œuvre de la zone (12,7% des projets) que dans l'ensemble du territoire national (10,8%). Les difficultés y concernent 75,0% des intentions d'embauche en moyenne sur la période, et 60,5% en 2011. Les recrutements jugés difficiles sont également élevés, en zone Centre, dans la métallurgie (61,4% en moyenne, -11,8 points), le commerce et la réparation automobile (62,6%, -1,6 point), et l'industrie du textile-habillement (50,3%, +0,8 point)...

**Figure 51 : Proportion moyenne de projets jugés difficiles par les employeurs de 2002 à 2011**

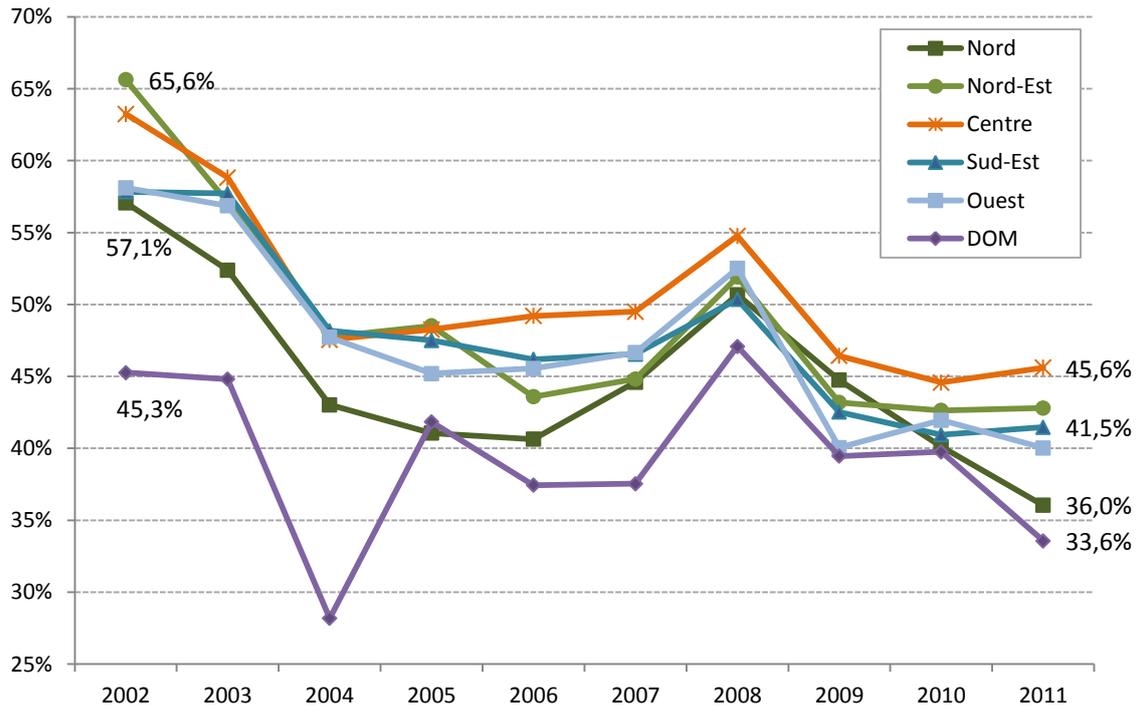


Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Dans l'Ouest, le Nord-Est et le Sud-Est aussi, les difficultés de recrutement persistent. Dans la première de ces zones, ce sont notamment les établissements industriels qui éprouvent de fortes difficultés à recruter (64,0% d'embauches jugées difficiles dans la métallurgie, en moyenne, contre 61,5% au niveau national).

Figure 52 : Évolution de la part de recrutements difficiles par zone géographique de 2002 à 2011

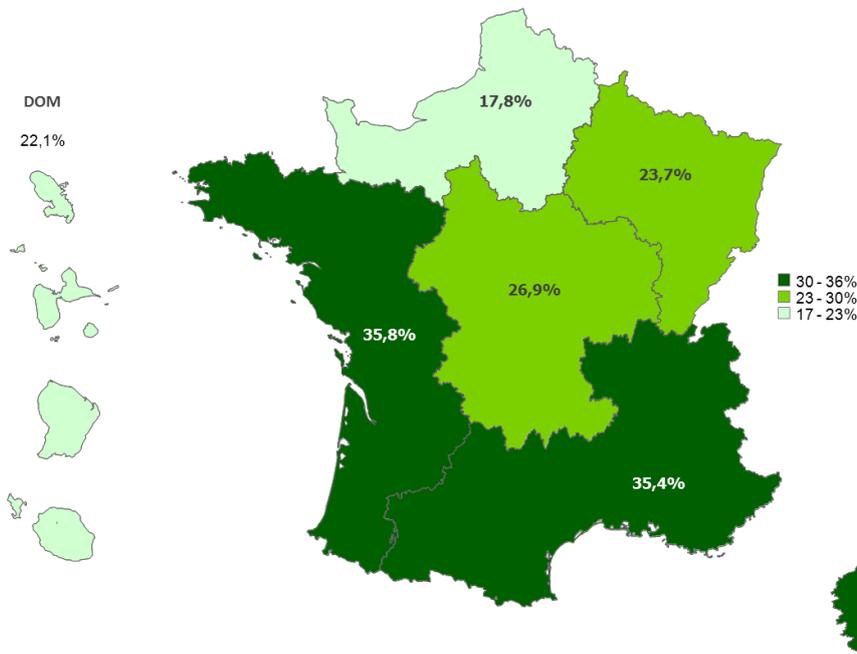


Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Dans le Nord-Est, les difficultés concernent dans une large mesure la construction (71,7% de cas jugés problématiques en moyenne, 63,8% en 2011), les activités de transport-entrepôt (60,8% chaque année, -27,2 points) et les activités immobilières depuis 2008 (52,8% en 2011).

Figure 53 : Proportion moyenne de recrutements saisonniers de 2002 à 2011



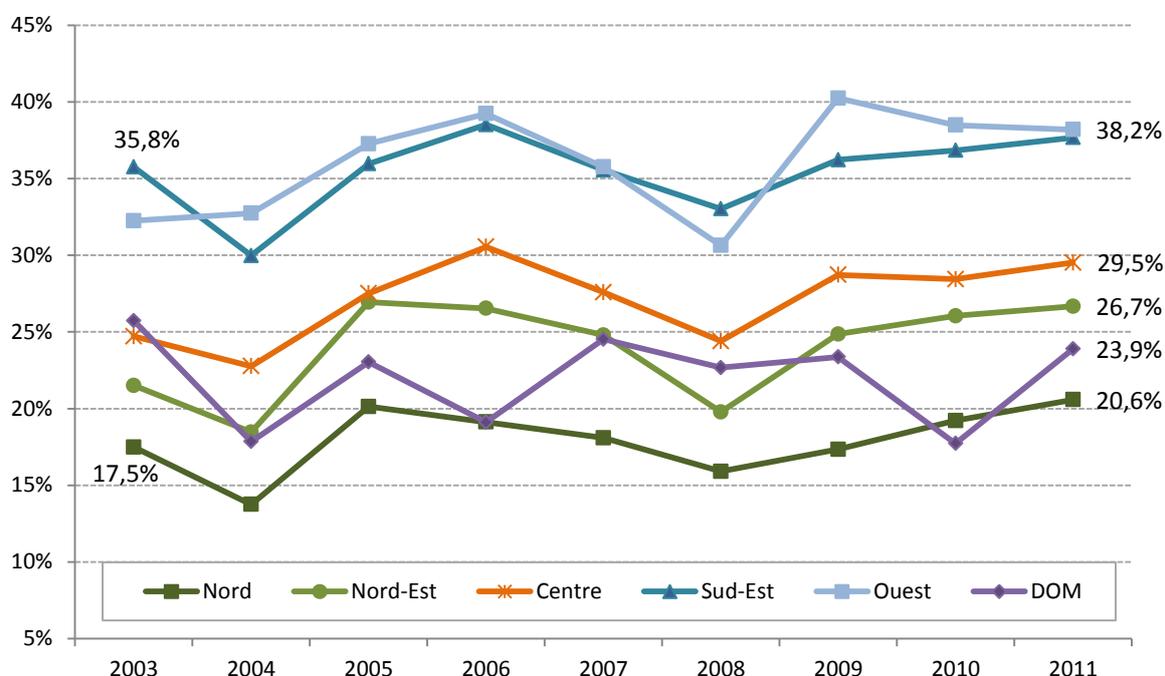
Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Dans le Sud-Est, en dehors des activités industrielles, les établissements de l'action sociale (53,8%, -12,1 points) et de l'hébergement-restauration (49,3%, -17,7 points) expriment souvent des difficultés à embaucher. Si les zones Sud-Est et Ouest regroupent un nombre élevé de recrutements potentiels, plus d'un tiers de ces projets (respectivement 35,4% et 35,8%) font l'objet de contrats saisonniers. Ces proportions nettement supérieures à la moyenne nationale (27,8%) s'expliquent par le poids prépondérant des activités touristiques dans le tissu économique local.

Ainsi, les secteurs de l'hébergement-restauration et du commerce de détail affichent d'importantes proportions d'embauches saisonnières. En outre, dans ces territoires, la part des projets saisonniers a progressé entre 2002 et 2011 (+1,9 point dans le Sud-Est et +5,9 points dans l'Ouest).

Figure 54 : Évolution de la part de recrutements saisonniers par zone géographique de 2002 à 2011



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

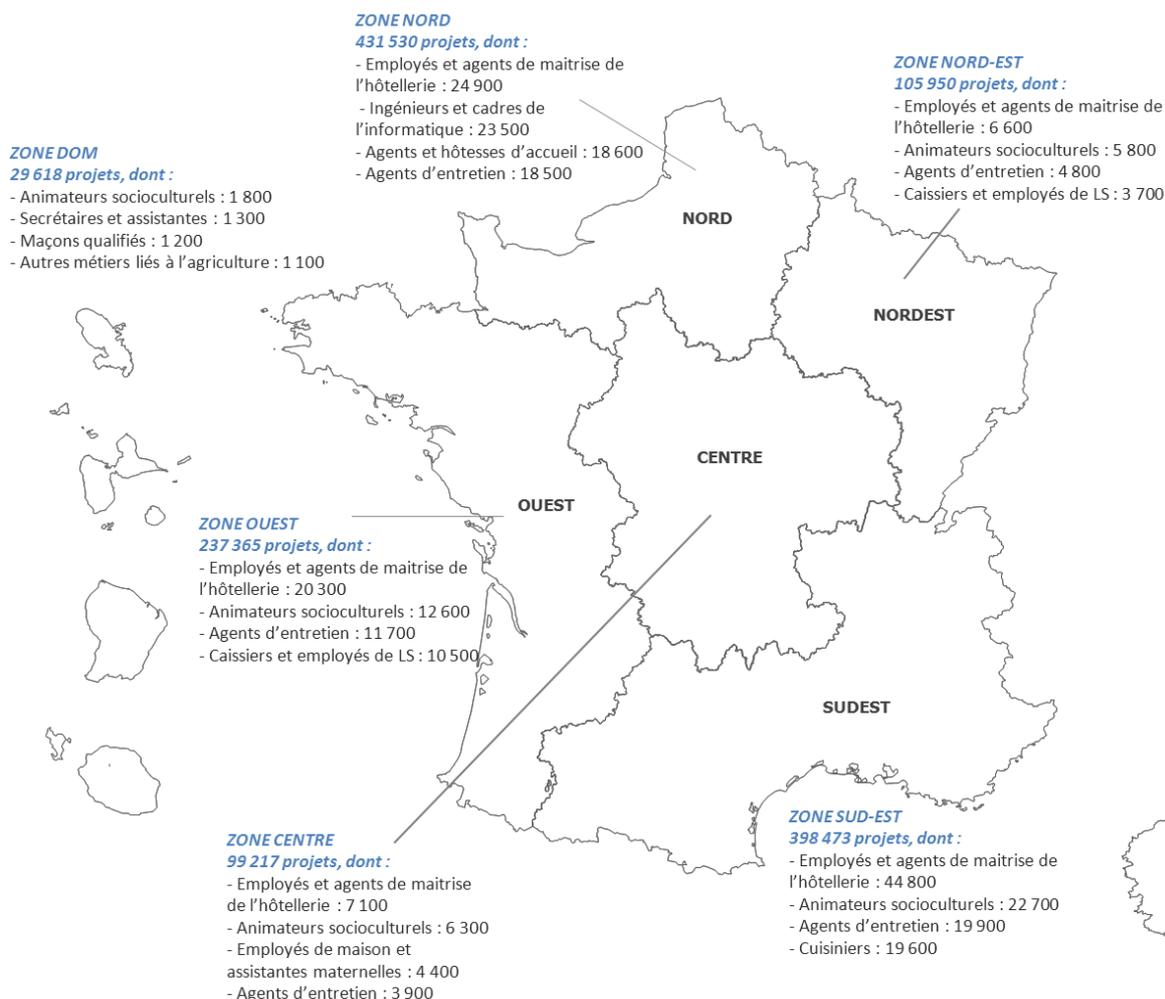
## 1.6 Les employés de l'hôtellerie davantage recherchés dans la moitié Sud, les informaticiens au Nord

Certains métiers figurent parmi les plus demandés par les employeurs, quel que soit le territoire considéré. Il s'agit des profils d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, des animateurs socioculturels, des agents d'entretien... Pourtant, des différences sont visibles entre les territoires du Sud-Est et de l'Ouest, et ceux situés plus au Nord. Les premiers font apparaître d'importants besoins en main-d'œuvre sur les postes de l'hôtellerie-restauration, très liés à l'activité touristique,

alors que les seconds recherchent également les profils d'agents d'accueil et d'ingénieurs et cadres de l'informatique.

Dans les DOM, les métiers les plus recherchés sont soit de faible qualification (animateurs socioculturels, secrétaires, agents d'entretien...), soit des profils qualifiés de la construction (maçons, plombiers, ouvriers qualifiés des travaux publics) ou des métiers liés à l'agriculture.

**Figure 55 : Principaux pôles de recrutements entre 2002 et 2011  
(nombre moyen de projets d'embauche sur la période)**



Source : Pôle emploi – CRÉDOC, enquête BMO

NB : Pour des résultats comparables sur la période, l'analyse a été faite à champ constant (cf. encadré p X). Les résultats présentés ici peuvent donc différer de ceux fournis lors des vagues précédentes de l'enquête.

Si l'on considère les plus fortes proportions d'embauches jugées problématiques par les employeurs, les métiers qualifiés de l'industrie et de la construction sont les plus cités dans la zone Nord, ainsi que quelques profils des services (infirmiers, sages-femmes, professions salariées de la santé, coiffeurs, esthéticiennes...). Les profils qualifiés de la construction et de l'industrie apparaissent également comme les métiers les plus problématiques dans le Sud-Est, ainsi que les professions de santé (infirmiers, sages-femmes, médecins, dentistes, aides-soignants), les employés de maison et assistantes maternelles et les cadres de l'hôtellerie-restauration.

Les profils les plus difficiles à recruter au niveau national sur l'ensemble de la période (au moins 50% de cas difficiles chaque année) se répartissent également différemment selon les zones géographiques. Ainsi, pour les plâtriers et les charpentiers, la proportion de projets de recrutement jugés difficiles (78,8% en moyenne au niveau national, de 2002 à 2011) est plus élevée dans la zone Centre (85,2%) et l'Ouest (82,5%) que dans la zone Nord (77,7%) et le Sud-Est (79,9%).

## CONCLUSION

---

Ce travail de recherche nous a permis de dresser un bilan des dix années d'enquête sur les besoins en main-d'œuvre en France. Au niveau global, la part d'établissements potentiellement recruteurs a diminué entre 2002 et 2011, de même que le nombre de projets de recrutement.

Nous savons désormais que si les intentions d'embauche formulées par les employeurs n'anticipent pas les évolutions de l'emploi, elles traduisent le contexte économique dans lequel évoluent les entreprises. En période de crise par exemple, les employeurs déclarent de moindres difficultés à l'embauche.

Par ailleurs, les évolutions constatées traduisent les mutations structurelles de l'économie française. La baisse importante du nombre de projets de recrutement, largement accélérée par la crise de 2009, le recul de la part d'établissements potentiellement recruteurs – d'autant plus fort parmi les structures de petite taille – et la hausse du nombre moyen de projets d'embauche par établissement traduisent les difficultés accentuées des TPE (moins de 20 salariés) et des PME (notamment dans la tranche des 20 à 49 salariés) au cours de la dernière décennie, par rapport aux structures de plus grande taille. De même, nous mesurons à travers l'étude des besoins en main-d'œuvre l'importance et la régularité du phénomène de désindustrialisation, au profit d'une économie de services (activités de soutien aux entreprises et hôtellerie-restauration notamment).

L'empreinte territoriale des projets d'embauche a également été modifiée en dix ans. Aujourd'hui, les besoins en main-d'œuvre se concentrent en premier lieu dans le grand Ouest et le Sud-Est de l'Hexagone (désormais premier pôle de recrutement, tiré par l'hôtellerie-restauration), au détriment du Nord (comprenant l'Ile-de-France) qui demeure cependant le deuxième réservoir d'emplois potentiels grâce aux activités de soutien aux entreprises. Ces phénomènes reflètent à la fois les conséquences de la désindustrialisation des territoires du Nord et de l'Est à longue tradition industrielle, et les mouvements migratoires de populations d'actifs.

Conséquence de cet environnement peu porteur, le rapport de forces se révèle plutôt favorable aux employeurs dont les difficultés ressenties à l'embauche diminuent. Aujourd'hui, il est frappant de noter la polarisation des besoins en main-d'œuvre à la fois sur les métiers peu qualifiés des services (agents d'entretien, employés de maison et assistantes maternelles, agents d'accueil...) et sur les profils de haute technicité (ingénieurs et cadres informatiques...).

Autre point à souligner, certains métiers demeurent structurellement en tension, indépendamment de la conjoncture économique (notamment dans la construction, sur les postes d'ouvriers qualifiés de l'industrie, dans la santé et le paramédical). Ceci laisse supposer l'existence de gisements d'emplois exploitables, à condition d'aborder les thèmes relatifs à la formation et à l'attractivité des métiers et secteurs concernés. Ceci nous semble d'une importance majeure : dans une période peu favorable à l'emploi depuis plusieurs années, et dont les perspectives s'assombrissent, il apparaît encore plus urgent de réfléchir à une meilleure adéquation entre offre et demande d'emploi, et à une amélioration des outils déjà disponibles, qu'il s'agisse de la formation continue, de la sécurisation des parcours, de la validation des acquis de l'expérience...

Ces enjeux, induits par la nécessaire adaptation aux évolutions sociétales et technologiques (intégration des technologies de l'information par exemple) et la recherche de solutions permettant une certaine flexibilité (changement de métier/qualification, passerelles vers des secteurs plus porteurs...) tout en limitant la précarité des personnes, vont se révéler prédominants dans les années à venir.

## BIBLIOGRAPHIE

---

- ALBEROLA E., avec la participation d'A.M. DOUCET DAHLGREN [2009], La professionnalisation des assistants maternels, incidence de la loi portant réforme du statut des assistants maternels, *Cahier de recherche CRÉDOC n°263*.
- BARET C., JANY-CATRICE F. [2001], « L'emploi et les services du commerce de détail en France et aux États-Unis », *Travail et emploi*, n°85, janvier.
- BONNEVAUX L., PRONIER R. [2008], « Les difficultés de recrutement dans le secteur de la construction », *Les études de l'emploi cadre*, APEC.
- CAHUC P., DEBONNEUIL M., [2004], *Productivité et emplois dans le tertiaire*, Rapport du Conseil d'Analyse Économique, n°49.
- CASES C., MISSEGUE N. [2001], « Une forte segmentation des emplois dans les activités de service », *Économie et Statistiques*, n°344, 2001-4.
- CHARDON O. [2001], « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première*, n°796, division Emploi, Insee.
- CHARDON O., ESTRADÉ M.-A. [2007], *Les métiers en 2015*, Rapport du groupe prospective des métiers et qualifications, Collection 'Qualifications et Prospective' ; DARES et Centre d'Analyses Stratégiques.
- COFFY S., POUQUET L., SIENKIEWICZ A. [2007], Une modélisation des déterminants de l'emploi dans le commerce de gros, *Cahier de recherche CRÉDOC*, n°241.
- DEMMOU L. [2010], « Le recul de l'emploi industriel en France entre 1980 et 2007, ampleur et principaux déterminants : un état des lieux », *Économie et Statistique*, n°438-440, Insee.
- GAUMONT S. [2011], Enquête complémentaire 'Besoins en main-d'œuvre 2011' : beaucoup plus d'embauches que prévu, *Repères & Analyses Statistiques*, n°33, Pôle emploi.
- GORCE D., MICHARD A. [2011], Enquête Besoins en main-d'œuvre : légère progression des intentions d'embauche pour 2011, *Repères & Analyses Statistiques*, n°21, Pôle emploi et CRÉDOC.
- GUILLOU S. [2010], *L'industrie manufacturière française*, Collection Repères, La Découverte OFCE.
- HATZICHRONOGLOU [1997], "Revision of the high technology sector and product classification", *Science, Technology and Industry Working Papers*, vol.2 OECD.
- INSEE [2011], En juillet 2011, Le climat des affaires se dégrade dans l'industrie manufacturière, *Enquête mensuelle de conjoncture dans l'industrie*.
- JACOD C., PLIQUET E. [2008], « L'industrie manufacturière en 2007, la croissance de l'activité se maintient mais l'investissement ralentit », *Le 4 pages des statistiques industrielles*, n°249, ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie.
- JAMET S., LERAI F. [2004], « La croissance de l'emploi dans les secteurs tertiaires », *Premières Synthèses Informations*, n°12.1 DARES.
- LAINÉ F. [2005], « Secteurs et métiers industriels : l'industrie n'est plus ce qu'elle était », *Premières Synthèses Informations*, n°16.2 DARES.
- LE RU N. [2011], « L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans », *DARES Analyse*, n°066.
- LEFEBVRE M., MEUBLAT O., POUQUET L. [2006], « L'évolution de l'emploi dans le commerce, quelques mécanismes à l'épreuve des faits », *Cahier de recherche CRÉDOC*, n°229.
- LÉON O. [2011], « La population active en métropole à l'horizon 2030 une croissance significative dans dix régions », *Insee Première*, n°1371.
- MARCHAND O. [1998], « Salariat et non salariat dans une perspective historique », *Économie et Statistique*, Insee n°319-320.

MARCHAND O. [2010], « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee Première*, n°1312.

MINNI C., FONTAINE M., PONS S., REMY V., ARGOUARC'H J., REY M. [2011], « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2010 », *DARES Analyse*, n°065.

MOATI P. [2001], *L'avenir de la grande distribution*, Odile Jacob, Paris.

MOATI P., LIBOUTON J., POUQUET L. [2004], « L'évolution de la géographie du commerce en France : une approche par les statistiques de l'emploi », *Cahier de Recherche CRÉDOC*, n°207.

MOATI P., MEUBLAT O., POUQUET L., RANVIER M. [2005], « Comportements et attitudes des consommateurs à l'égard du commerce alimentaire », *Cahier de recherche CRÉDOC*, n°211.

MOATI Ph. [2010], « Quel commerce pour demain ? La vision prospective des acteurs du secteur », *Cahier de recherche CRÉDOC*, n°271.

OCDE [1999], « Les incidences économiques et sociales du commerce électronique », *Économie générale et études prospectives*, pp.1-186.

OCDE [2001], *Perspectives de l'emploi*, Paris.

POUQUET L. [2005], « Les besoins de recrutement des entreprises entre emplois qualifiés et emplois flexibles », *Le 4 Pages Consommation et Modes de vie CRÉDOC*, n°194.

POUQUET L. [2005], « Les difficultés de recrutement concernent aussi les cadres », *Le 4 Pages Consommation et Modes de vie CRÉDOC*, n°184.

QUINTIN O. (Rapport du groupe de travail présidé par) [2011], « Le travail et l'emploi dans vingt ans », *Rapport & Documents du Centre d'Analyses Stratégiques*.

REYNARD R., VAN PUymbroEck C. [2010], « Répartition géographique des emplois, les grandes villes concentrent les fonctions intellectuelles, de gestion et de décision », *Insee Première*, n°1278.

RIGNOLS E. [2007], « Les difficultés de recrutement en CDI, trouver le bon profil est un enjeu, surtout dans l'industrie », *Le 4 Pages des statistiques industrielles*, n°230, ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie.

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

### Table des Figures

Figure 1 : Évolution de la part d'établissements envisageant de recruter de 2002 à 2011 .....	7
Figure 2 : Évolution de la propension à recruter de 2002 à 2011 selon la taille de l'établissement.....	8
Figure 3 : Évolution de la part d'établissements envisageant de recruter de 2002 à 2011 selon le secteur d'activité .....	8
Figure 4 : Évolution des projets de recrutement par secteurs d'activité agrégés, de 2002 à 2011 (base 100 en 2002) .....	9
Figure 5 : Évolution du nombre de projets de recrutement de 2002 à 2011 et part des projets difficiles .....	10
Figure 6 : Évolution de la part des projets de recrutements saisonniers de 2002 à 2011.....	11
Figure 7 : La dynamique des principaux secteurs d'activité en 2009.....	12
Figure 8 : Les 15 métiers les plus recherchés en 2003, part des projets difficiles et saisonniers.....	15
Figure 9 : Les 15 métiers les plus recherchés en 2011, part des projets difficiles et saisonniers.....	16
Figure 10 : Évolution des effectifs salariés de l'industrie de 2000 à 2009 (France métropolitaine, base 100 en 2000) .....	22
Figure 11 : Évolution de la valeur ajoutée dans l'ensemble de l'industrie de 2000 à 2010 (en volume, base 100 en 2000) .....	23
Figure 12 : Évolution de la part d'établissements recruteurs dans l'industrie manufacturière et les industries agroalimentaires de 2002 à 2011 .....	25
Figure 13 : Évolution du nombre de projets de recrutement dans l'industrie de 2002 à 2011.....	27
Figure 14 : Répartition des projets de recrutement par secteur industriel en 2002 et 2011 .....	28
Figure 15 : Répartition du nombre de projets dans l'industrie par grande famille de métiers en 2002 et 2011 .....	29
Figure 16 : Variation du nombre de projets dans l'industrie entre 2002 et 2011 pour les métiers industriels et non industriels .....	31
Figure 17 : Évolution des métiers non industriels dans l'industrie entre 2002 et 2011 (variation annuelle moyenne du nombre de projets de recrutement) .....	33
Figure 18 : Évolution de la part des projets jugés difficiles par les employeurs de l'industrie (2002-2011) .....	34
Figure 19 : Évolution des effectifs salariés des services aux entreprises (France métropolitaine, base 100 en 2000) .....	38
Figure 20 : Évolution des effectifs salariés des services aux particuliers (France métropolitaine, base 100 en 2000) .....	38
Figure 21 : Évolution de la valeur ajoutée dans les services aux entreprises (en volume, base 100 en 2000) .....	39
Figure 22 : Évolution de la valeur ajoutée dans les services aux particuliers (en volume, base 100 en 2000) .....	40
Figure 23 : Évolution de la productivité par salarié selon le secteur d'activité de 2002 à 2008 (base 100 en 2002) .....	41
Figure 24 : Évolution du nombre de projets de recrutement dans les services de 2002 à 2011 .....	42
Figure 25 : Répartition du nombre de projets par secteur d'activité en 2002 et en 2011 .....	43
Figure 26 : Répartition des besoins en main-d'œuvre dans les services aux entreprises de 2002 à 2011.....	43
Figure 27 : Répartition des besoins en main-d'œuvre dans les services aux particuliers de 2002 à 2011.....	44
Figure 28 : Évolution des projets de recrutement d'employés de maison, assistantes maternelles et aides à domicile de 2002 à 2011 et part des projets jugés difficiles .....	48
Figure 29 : Évolution du marché de la construction (en volume).....	52
Figure 30 : Évolution de l'emploi salarié dans la construction (France métropolitaine, base 100 en 2000) .....	53
Figure 31 : Évolution de la valeur ajoutée dans la construction (en volume, base 100 en 2000) .....	53
Figure 32 : Évolution de la part d'établissements recruteurs dans la construction, de 2002 à 2011 .....	55

Figure 33 : Évolution des besoins en main-d'œuvre dans la construction de 2002 à 2011 et part des projets jugés difficiles .....	55
Figure 34 : Répartition des projets de recrutement dans la construction par famille de métiers en 2002 et 2011 .....	56
Figure 35 : Évolution du nombre de projets de recrutement et de la part de projets difficiles en 2011 dans la construction, selon la taille de l'établissement .....	59
Figure 36 : Évolution de l'emploi salarié dans le commerce (France métropolitaine, base 100 en 2000).....	62
Figure 37 : Évolution de la valeur ajoutée dans le commerce (en volume, base 100 en 2000) .....	63
Figure 38 : Évolution des besoins en main-d'œuvre dans le commerce de 2002 à 2011 .....	64
Figure 39 : Répartition du nombre de projets d'embauche par sous-secteur du commerce en 2002 et 2011 .....	64
Figure 40 : Évolution de la part de recrutements saisonniers dans le commerce, de 2002 à 2011 .....	65
Figure 41 : Évolution de la propension à recruter par sous-secteur du commerce de 2002 à 2011 .....	66
Figure 42 : Évolution de la propension à recruter dans le commerce de détail par taille d'établissement, de 2002 à 2011 .....	67
Figure 43 : Évolution du nombre de projets de recrutement dans quelques métiers du commerce en forte croissance de 2002 à 2011 (base 100 en 2002).....	69
Figure 44 : Proportion d'établissements envisageant de recruter en 2011 .....	75
Figure 45 : Évolution de la part d'établissements envisageant de recruter par zone géographique de 2002 à 2011 .....	75
Figure 46 : Répartition de la population française par zone géographique de 2002 à 2009 et du nombre moyen de projets de recrutement de 2002 à 2011 .....	76
Figure 47 : Évolution du nombre de projets de recrutement par zone géographique de 2002 à 2011 (base 100 en 2002) .....	77
Figure 48 : Évolution 2010/2002 de l'emploi salarié et évolution 2009/2002 de la population française .....	77
Figure 49 : Répartition du nombre de projets (y compris saisonniers) par secteur d'activité en 2002.....	81
Figure 50 : Répartition du nombre de projets (y compris saisonniers) par secteur d'activité en 2011.....	81
Figure 51 : Proportion moyenne de projets jugés difficiles par les employeurs de 2002 à 2011.....	82
Figure 52 : Évolution de la part de recrutements difficiles par zone géographique de 2002 à 2011 .....	83
Figure 53 : Proportion moyenne de recrutements saisonniers de 2002 à 2011.....	83
Figure 54 : Évolution de la part de recrutements saisonniers par zone géographique de 2002 à 2011 .....	84
Figure 55 : Principaux pôles de recrutements entre 2002 et 2011 (nombre moyen de projets d'embauche sur la période) .....	85

### **Table des Tableaux**

Tableau 1 : Répartition des besoins en main-d'œuvre par grande famille de métiers de 2002 à 2011 .....	13
Tableau 2 : Les 15 métiers les plus recherchés sur la période 2002-2011 .....	14
Tableau 3 : Les métiers invariablement difficiles à recruter selon les employeurs, de 2002 à 2011 (au moins 50% de cas jugés difficiles chaque année) .....	17
Tableau 4 : Les métiers présentant peu de difficultés selon les employeurs de 2002 à 2011 (moins de 40% de cas jugés difficiles chaque année) .....	18
Tableau 5 : Évolution des effectifs salariés de l'industrie par sous-secteurs d'activité (France métropolitaine, base 100 en 2000) .....	23
Tableau 6 : Évolution de la valeur ajoutée dans l'industrie par sous-secteurs d'activité (en volume, base 100 en 2000) .....	24
Tableau 7 : Part de la valeur ajoutée et de l'emploi par sous-secteurs de l'industrie manufacturière.....	24
Tableau 8 : Répartition des établissements industriels par taille de 2003 à 2009 .....	26
Tableau 9 : Les 15 métiers les plus recherchés dans l'industrie de 2002 à 2011 .....	30
Tableau 10 : Les 15 métiers les plus recherchés dans les services de 2002 à 2011 .....	47
Tableau 11 : Répartition par taille des entreprises de la construction .....	54
Tableau 12 : Les 15 métiers les plus recherchés dans la construction de 2002 à 2011.....	57

Tableau 13 : Les 15 métiers les plus recherchés dans le commerce de 2002 à 2011 .....	68
Tableau 14 : Nombre moyen de projets de recrutement par zone géographique et secteur d'activité, de 2002 à 2011 .....	78
Tableau 15 : Nombre moyen de projets de recrutement par zone géographique et taille d'établissement, de 2002 à 2011 .....	79
Tableau 16 : Nombre moyen de projets de recrutement, par zone géographique, dans les 15 métiers les plus recherchés au niveau national de 2002 à 2011 .....	80