



## ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

### LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2021 HAUTS-DE-FRANCE



## SOMMAIRE

- P.2 De nombreuses perspectives d'embauche
- P.3 Secteurs d'activité et taille d'entreprise
- P.4 L'impact de la crise sanitaire
- P.6 Type de contrat et motifs de recrutement
- P.7 Les métiers les plus recherchés
- P.9 Les difficultés de recrutement
- P.11 Le recours à Pôle emploi
- P.12 Les besoins en main d'œuvre par territoire
- P.13 Les métiers émergents

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

La crise sanitaire, les mesures de restriction et leurs conséquences économiques ont fortement affecté l'activité au cours de l'année 2020. De ce fait, les perspectives de recrutement anticipées fin 2019 par les employeurs pour 2020, dans l'édition précédente de l'enquête BMO, se sont rapidement révélées caduques. Dans cette édition 2021 de l'enquête BMO, les comparaisons sont principalement effectuées avec les résultats de l'édition 2019.

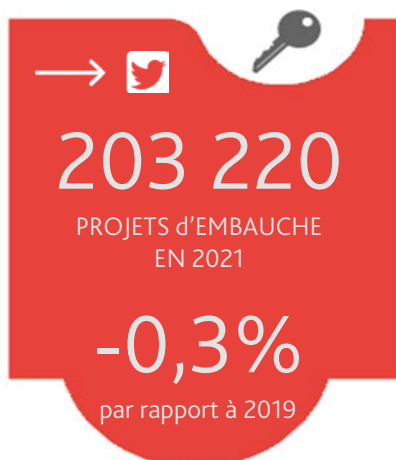
## De nombreuses perspectives d'embauche pour 2021

Les entreprises régionales prévoient pour l'année 2021, 203 220 projets de recrutement, niveau comparable à l'année 2019 : 626 projets de moins, soit -0,3% par rapport à l'année 2019 (+1,1% au niveau national). Le nombre de projets d'embauche augmente dans la construction et l'agriculture (par rapport à 2019).

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, qui n'avaient cessé d'augmenter entre 2016 et 2019, sont en baisse et retrouvent le niveau de 2018 : elles concernent moins de la moitié (40%) des projets d'embauche en 2021. Avant comme pendant la crise sanitaire, Pôle emploi reste le premier recours en cas de difficultés de recrutement principalement grâce à l'importance du fichier des candidats, la simplicité d'accès et la gratuité des services proposés.

Parmi les profils les plus demandés en 2021 se trouvent principalement des métiers du secteur tertiaire : la santé humaine/action sociale (professionnels de l'animation, aides-soignants, infirmiers), la logistique/transport (ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, conducteurs routiers et grands routiers), les services (agents d'entretien de locaux, aides à domicile et aides ménagères), la vente et la distribution (employés de libre-service), la restauration (employés polyvalents de cuisine et serveurs). Les métiers liés à l'agriculture, comme les agriculteurs et ouvriers agricoles, les viticulteurs/cueilleurs, ainsi que les jardiniers salariés/paysagistes, sont également fortement demandés.

Les besoins en recrutement pour certains métiers affichent des évolutions positives à court, moyen et à long terme. Il s'agit des métiers de la construction (les maçons, plâtriers, carreleurs, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, les électriciens etc.), de l'informatique (les employés et opérateurs), de la santé (les infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices), des services à la personne (les éducateurs spécialisés, les aides à domicile et aides ménagères), de l'hôtellerie restauration (les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine) ou encore du secteur agricole (jardiniers et paysagistes).



Alice MAZURE  
Chargée d'études statistiques

## De nombreuses perspectives d'embauche pour 2021

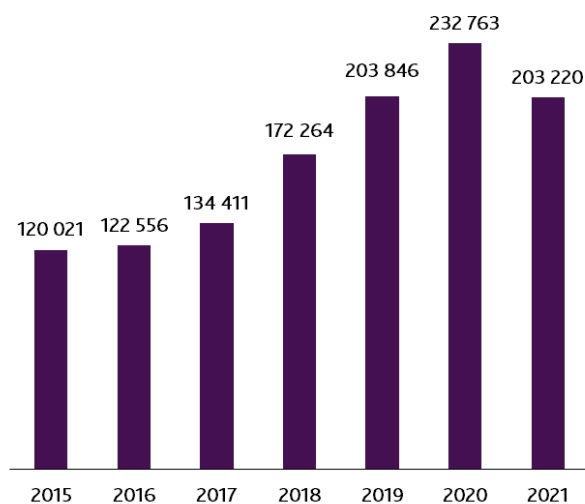
Après un niveau exceptionnellement élevé en 2020 (avant la crise sanitaire), le nombre d'intentions d'embauche revient en 2021 à un niveau légèrement inférieur à celui de 2019 [cf Graphique 1] (moyenne nationale : +1,1% entre 2019 et 2021, soit 30 000 projets de plus).

En 2021, 203 220 projets d'embauche ont été exprimés par les entreprises de la région, soit 7% des projets nationaux. 95 191 projets sont envisagés dans le département du Nord, 45 730 dans le Pas-de-Calais, 23 887 dans l'Oise, 19 375 dans la Somme et 19 038 dans l'Aisne .

La région enregistre une légère baisse des intentions d'embauche entre 2019 et 2021 (-0,3%, soit 626 projets de moins) : baisse présente dans tous les départements.

Graphique 1

### ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

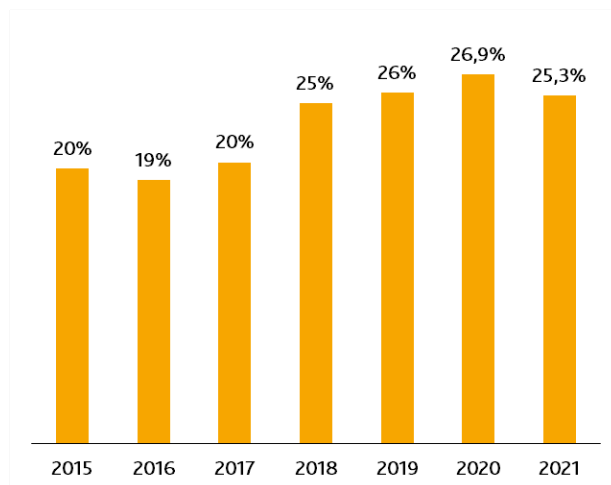


Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

La propension à recruter, qui traduit l'intention de réaliser au moins une embauche dans l'entreprise, diminue en passant de 26,9% à 25,3% en un an [cf Graphique 2]. Pour comparaison, au niveau national, le nombre d'intentions de recrutement augmente de 1,1% par rapport à 2019 et la proportion d'établissements recruteurs s'élève à 26,5% (+0,1 pt).

Graphique 2

### PART DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS (EN %)



Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

## Par rapport à 2019, le nombre de projets d'embauche augmente dans la construction et l'agriculture et diminue dans le commerce et l'industrie

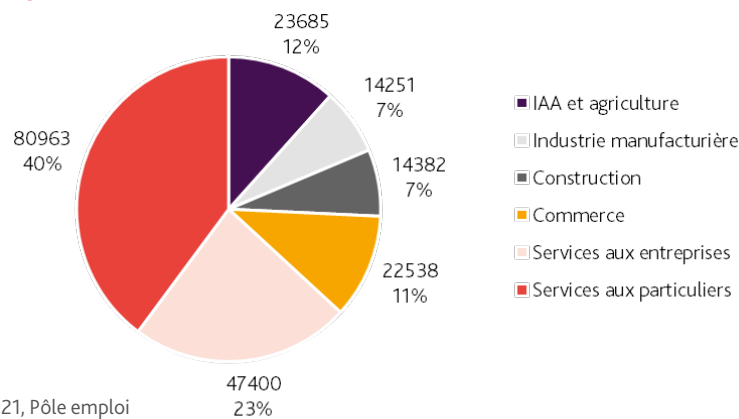
Avec 128 365 projets, quasi-stable entre 2019 et 2021 (-0,7%), les services aux particuliers concentrent 40% des besoins en main-d'œuvre et demeurent le premier secteur recruteur de la région [cf Graphique 3], comme au niveau national (38%). Pour ce secteur, l'impact de la situation sanitaire se manifeste par le fait que les projets d'embauche dans l'hôtellerie-restauration sont à la baisse (-2,5%; -7% en France), à l'opposé de ceux de l'administration publique et enseignement ou de la santé en hausse (respectivement de +11,6% et +3,0%).

Le secteur de la construction affiche une forte progression des intentions d'embauche, avec 14 380 projets, soit une hausse de 17,9% en deux ans (+21,7% au national). L'évolution est à la baisse dans le secteur des services aux entreprises (-8,7%; -7,1% au national), soit 23% de l'ensemble des projets de recrutement (47 400 projets).

Le nombre de projets de recrutement diminue également dans l'Industrie manufacturière, avec 14 250 projets de recrutement, en baisse de 6,4% comme sur le territoire national. Dans le secteur du Commerce, les projets diminuent le plus fortement (-10,8%; +0,9% au national), alors que l'agriculture enregistre une hausse de 8,0% (+9,5% au national) et représentent 12% du total des projets.

Graphique 3

### RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



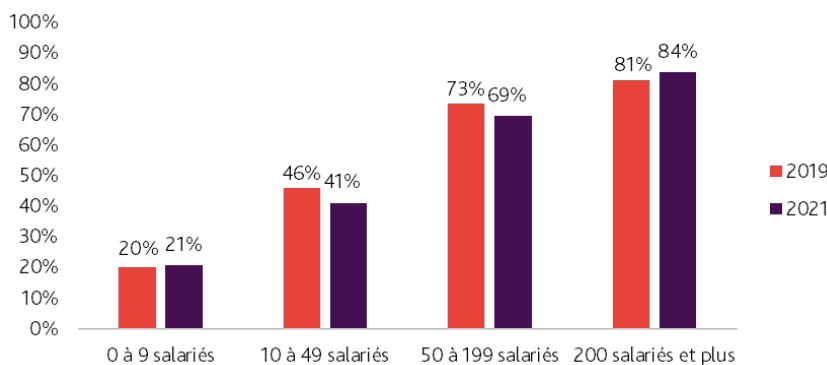
Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

## Les grands établissements plus nombreux à déclarer vouloir recruter

La part des établissements déclarant vouloir recruter est relativement stable sur deux ans (-0,3 point). Les établissements de 10 à 49 salariés recrutent moins en 2021 qu'en 2019 (-4,8 points), tandis que ceux de 200 salariés et plus sont plus nombreux à avoir des projets de recrutement (84% des établissements prévoient de recruter : en hausse de 2,5 points entre 2019 et 2021) [cf Graphique 4].

Graphique 4

### ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (EN %)



Source : Enquête BMO 2021, Pôle emploi

## **Encadré 1 : L'impact de la crise sanitaire sur les recrutements en 2020**

### **En 2020, 13% des établissements régionaux ont renoncé à recruter et 29% des recruteurs ont embauché moins que prévu à la suite de la crise sanitaire**

En 2020, 29% des établissements déclarent avoir cherché à recruter et 13% ont renoncé à recruter à la suite de la crise sanitaire, notamment les établissements confrontés à une cessation de leur activité pendant au moins un mois à la suite de la crise sanitaire (au national, ils sont respectivement 31% et 12%).

Parmi les établissements ayant recruté, 29% déclarent avoir embauché moins que prévu. Cette proportion atteint 41% parmi les établissements confrontés à une diminution de leur activité à la suite de la crise sanitaire. Parmi ceux qui n'ont pas réussi à recruter tous les postes souhaités, 60% ne pensent pas que la crise sanitaire soit responsable totalement de ces échecs.

Enfin, près de deux établissements recruteurs sur trois (74%) ont recruté autant que prévu (63% en moyenne nationale), et 15% ont recruté davantage que ce qui était envisagé avant la crise sanitaire (9% en moyenne nationale).

### **Respect des règles et des procédures, être en capacité de s'organiser et de travailler en autonomie : des compétences attendues avec la crise sanitaire**

Près de la moitié des employeurs interrogés sur les compétences prenant de l'ampleur dans les critères de recrutement à la suite de la crise sanitaire citent le respect des règles et procédures (47%).

44% des établissements évoquent également la capacité à organiser son travail et à travailler en autonomie. Enfin 12% citent la maîtrise des outils numériques et la capacité à travailler à distance, avec logiquement une proportion plus importante pour ceux dont le télétravail est de mise pour au moins un salarié (19%).

### **Les difficultés de recrutement ressenties en 2020**

Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2020, 42,5% déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement, dû principalement à un manque de temps à consacrer aux recrutements et un manque de personnel disponible ou qualifié pour gérer ces recrutements (36% en moyenne nationale).

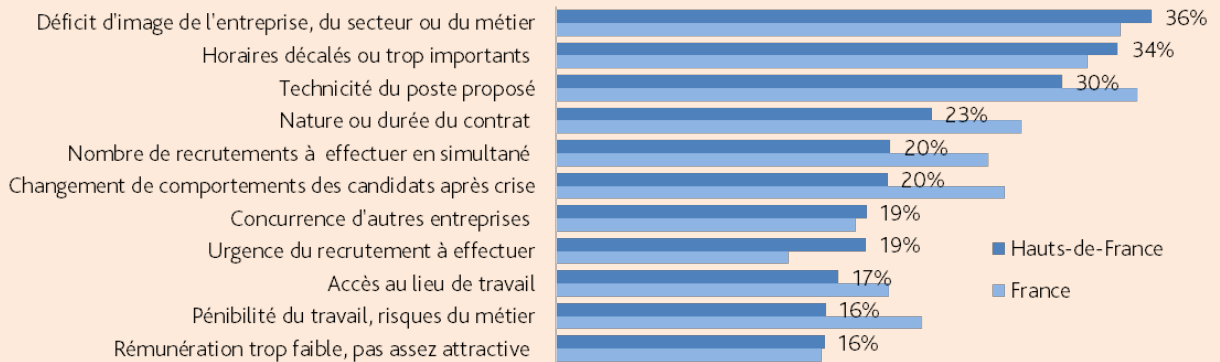
Ces difficultés sont principalement attribuées à des problèmes de candidatures : 70% des établissements mentionnent des candidatures insuffisantes (voire inexistantes en raison ou non de la crise sanitaire) et 67% des profils inadéquats (manque d'expérience, de diplôme, de motivation, de compétences).

### **L'image de l'entreprise ou du secteur, les horaires de travail et la technicité des postes de travail sont les principales raisons invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement**

En cas de difficultés de recrutement liées à des problèmes de candidatures ou de l'échec du recrutement suite à la crise sanitaire, le premier facteur explicatif cité est le déficit d'image de l'entreprise, du secteur ou du métier (un tiers des cas) [cf Graphique 5]. La même proportion d'employeurs invoque les horaires décalés ou trop importants. Vient ensuite la technicité des postes proposés pour 30% des employeurs (moins présente qu'en moyenne nationale : 35%). Le changement de comportements des candidats après la crise sanitaire est cité seulement par 20% d'entreprises (27% au niveau national).

Avec une conjoncture marquée par une diminution des embauches, l'urgence du recrutement, l'accès au lieu de travail, la pénibilité du travail ou une rémunération pas assez attractive sont nettement moins fréquemment cités qu'en 2019.

Graphique 5

**LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2020**

Source : Enquête BMO complémentaire, Pôle emploi

### Les profils inadéquats des candidats viennent principalement d'un manque d'expérience professionnelle, de motivation, de formation ou de compétences techniques

L'inaptitude des profils des candidats peut être attribuée à un manque de compétences ou de motivation des candidats, de formation, d'expérience.

Le manque de compétences techniques est cité par près de la moitié des employeurs [cf Graphique 6]. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 37% d'entre eux. Viennent enfin les défauts d'expression écrite et orale (15%) et le manque de compétences bureautiques et informatiques (9%).

En dehors des compétences, 62% des employeurs évoquent le manque d'expérience professionnelle, ainsi que le manque de motivation des candidats pour 53% d'entre eux (58% en moyenne nationale). Ces deux critères sont cités avant l'insuffisance de diplôme ou de formation : 49% des établissements régionaux (51% en moyenne nationale).

L'éloignement géographique des candidats pose problème dans 22% des profils inadéquats (29% en moyenne nationale). Enfin, 15% des employeurs évoquent le fait que les candidats avaient cumulé de nombreux épisodes de chômage.

Graphique 6

**LES RAISONS DES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS (EN %, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)**

Source : Enquête BMO complémentaire, Pôle emploi

## Le surcroît ponctuel d'activité reste le principal motif de recrutement

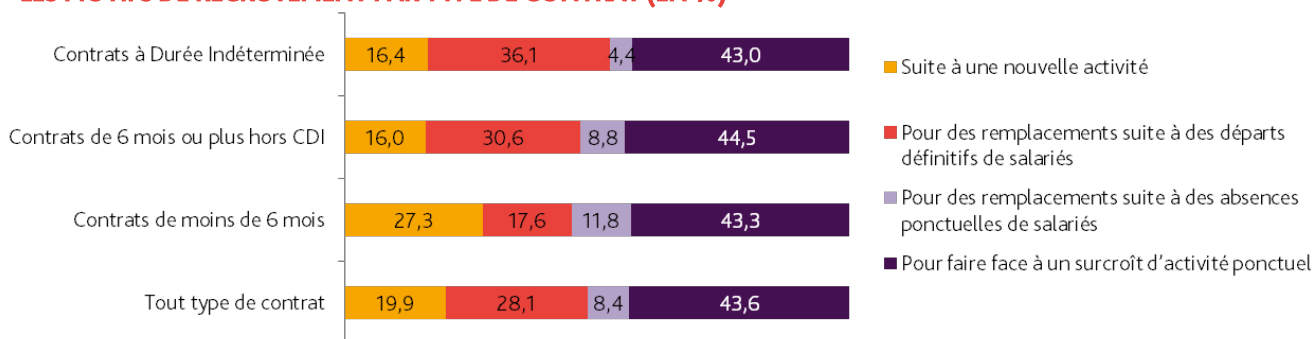
L'anticipation d'un surcroît d'activité demeure la raison majeure des projets de recrutement en 2021. Elle concerne 43,6% des établissements [cf Graphique 7], soit 4,6 points de plus qu'au niveau national. Dans ce cas, les contrats de 6 mois ou plus hors CDI sont privilégiés (44,5%). Ce motif est plus fortement plébiscité par les recruteurs qu'en 2019 (+14 points) au détriment des remplacements pour absences ponctuelles de salariés (-18,4 points).

Tout contrat confondu, près d'un tiers des projets sont liés à des remplacements de salariés (départs définitifs), soit 2,8 points de plus qu'en 2019. Les contrats durables y sont majoritaires, et plus particulièrement les Contrats à Durée Indéterminée (36,1%).

Pour les projets de recrutements liés à une nouvelle activité (19,9%, soit 1,6 point de plus sur 2 ans), les contrats courts sont préférés : 27,3% de contrats de moins de 6 mois.

Graphique 7

### LES MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR TYPE DE CONTRAT (EN %)



Source : Enquête BMO complémentaire, Pôle emploi

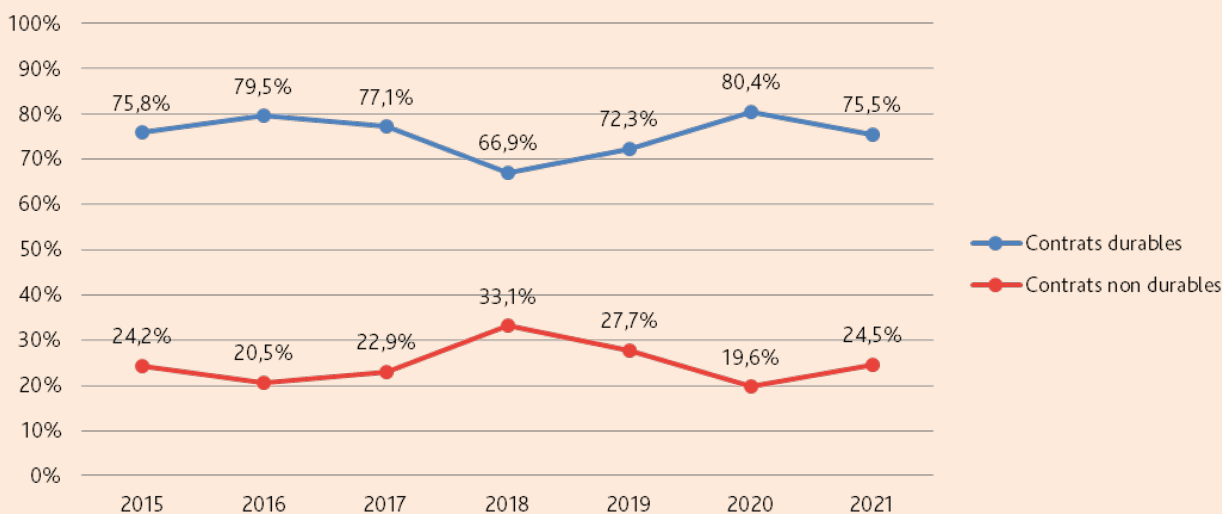
## Encadré 2 : La part des projets de recrutement en CDI augmente

En 2021, 75,5% des projets de recrutement correspondent à des emplois durables (CDI et CDD de plus de 6 mois), soit une proportion supérieure de 3,2 points à celle de l'année 2019 [cf Graphique 8].

Les CDI sont davantage mobilisés pour répondre à un surcroît d'activité (43%) et remplacer des salariés partis définitivement (36%). A l'inverse, les contrats courts (moins de 6 mois) sont plus souvent utilisés pour répondre à un surcroît d'activité (près de la moitié des projets de recrutement en contrat court répondent à cet objectif) ou suite à une nouvelle activité (27%).

Graphique 8

### ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER (EN %)



Source : Enquête BMO complémentaire, Pôle emploi

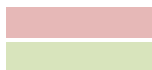
## 140 863 projets de recrutement non saisonniers prévus en 2021

Plus des deux tiers des projets d'embauche sont permanents (69% non saisonniers) [cf Tableau 1]. Les employeurs de la région recherchent le plus souvent des agents d'entretien de locaux, des aides à domicile et aides ménagères, des aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, des aides-soignants, ainsi que des ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires. Les perspectives de recrutement sont également élevées pour les employés de libre-service et les conducteurs routiers et grands routiers. Dans ce classement, la proportion de recrutements permanents est particulièrement élevée pour les infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices (93%), ainsi que pour les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (92%). Les projets de recrutement non saisonniers peuvent être liés à des créations de postes, des remplacements de départs ou des surcroûts ponctuels d'activités.

Tableau 1

### LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS POUR LES RECRUTEMENTS NON SAISONNIERS

	Nombre de projets		Part des projets	
	CDI, CDD ou intérim	Totaux	CDI, CDD ou intérim *	Jugés difficiles
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	6 647	8 438	79%	29%
Aides à domicile et aides ménagères	6 460	7 678	84%	72%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	5 382	7 185	75%	36%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	5 211	6 375	82%	59%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	5 046	8 247	61%	25%
Employés de libre-service	4 778	6 287	76%	16%
Conducteurs routiers et grands routiers	3 538	4 078	87%	53%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	3 084	3 328	93%	63%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	2 855	11 951	24%	22%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	2 659	2 898	92%	54%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	2 527	4 432	57%	30%
Jardiniers salariés, paysagistes	2 460	3 890	63%	35%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	2 374	4 719	50%	7%
Employés de maison et personnels de ménage	2 265	2 717	83%	70%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	2 262	3 242	70%	54%
<b>Ensemble des 200 métiers</b>	<b>140 863</b>	<b>203 220</b>	<b>69%</b>	<b>40%</b>



Proportion de projets difficiles supérieure à la moyenne

Proportion de projets CDI, CDD ou intérim supérieure à la moyenne

\* projet lié à une activité non saisonnière



## Près d'un tiers des intentions d'embauche sont saisonnières

Avec 62 357 perspectives de recrutement liées à une activité saisonnière [cf Tableau 2], la région présente un caractère saisonnier stable dans le temps et à peine moins marqué qu'en France (31% contre 32% au national). Ainsi, la part des projets saisonniers est majoritaire dans l'agriculture et le tourisme. Derrière les professionnels de l'animation socioculturelle, on trouve les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, puis les maraîchers, horticulteurs salariés et les jardiniers salariés, paysagistes. Les autres emplois très saisonniers concernent le tourisme et loisirs : les serveurs de cafés et restaurants, les employés polyvalents de cuisine mais aussi les artistes et professionnels du spectacle.

Tableau 2

## LES 15 MÉTIERS SAISONNIERS LES PLUS RECHERCHÉS

	Nombre de projets		Part des projets	
	Saisonniers	Totaux	Saisonniers	Jugés difficiles
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	9 096	11 951	76%	22%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	6 421	7 635	84%	35%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	5 988	6 249	96%	22%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 201	8 247	39%	25%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	2 345	4 719	50%	7%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	1 904	4 432	43%	30%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	1 803	7 185	25%	36%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1 791	8 438	21%	29%
Employés de libre-service	1 509	6 287	24%	16%
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 508	1 635	92%	25%
Professionnels des spectacles	1 455	2 329	62%	4%
Jardiniers salariés, paysagistes	1 430	3 890	37%	35%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	1 330	2 973	45%	48%
Employés services divers (jeux de hasard, parcs de loisir, sces funéraires)	1 219	1 534	79%	30%
Aides à domicile et aides ménagères	1 218	7 678	16%	72%
<b>Ensemble des 200 métiers</b>	<b>62 357</b>	<b>203 220</b>	<b>31%</b>	<b>40%</b>

 Proportion de projets difficiles supérieure à la moyenne  
 Proportion de projets saisonniers supérieure à la moyenne

## Les métiers les plus recherchés en 2021 en Hauts-de-France



Parmi les profils les plus demandés se trouvent principalement des métiers du secteur tertiaire [cf Tableau 3] : de la santé humaine/action sociale (professionnels de l'animation, aides-soignants, infirmiers), de la logistique/transport (ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, conducteurs routiers et grands routiers), des services (agents d'entretien de locaux, aides à domicile et aides ménagères), de la vente et la distribution (employés de libre-service), de la restauration (employés polyvalents de cuisine et serveurs), du spectacle (artistes, professionnels des spectacles) ou bien encore de la sécurité (agents de sécurité et de surveillance).

Les métiers liés à l'agriculture sont également fortement demandés comme les agriculteurs et ouvriers agricoles, les viticulteurs/cueilleurs, ainsi que les jardiniers salariés/paysagistes.

Tableau 3

## LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

	Nombre de projets	Part de projets	
		jugés difficiles	CDI, CDD ou intérim*
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	11 951	22%	24%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	8 438	29%	79%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	8 247	25%	61%
Aides à domicile et aides ménagères	7 678	72%	84%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	7 635	35%	16%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	7 185	36%	75%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	6 375	59%	82%
Employés de libre-service	6 287	16%	76%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	6 249	22%	4%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	4 719	7%	50%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	4 432	30%	57%
Conducteurs routiers et grands routiers	4 078	53%	87%
Jardiniers salariés, paysagistes	3 890	35%	63%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	3 328	63%	93%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	3 242	54%	70%
<b>Ensemble des 200 métiers</b>	<b>203 220</b>	<b>40%</b>	<b>69%</b>

 Proportion de projets difficiles supérieure à la moyenne  
 Proportion de projets CDI, CDD ou intérim supérieure à la moyenne

\* projet lié à une activité non saisonnière

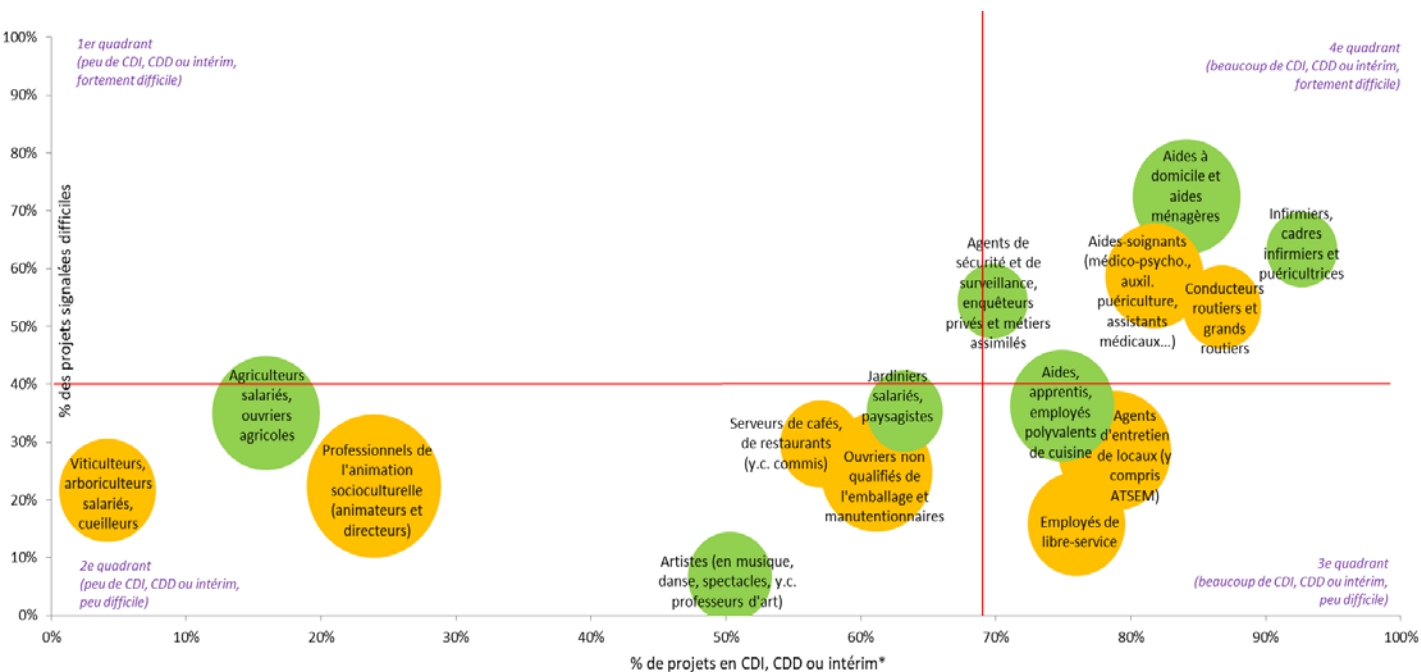


Parmi les métiers recherchés en 2021, quatre types peuvent être distingués [cf. Graphique 9] :

- Métiers assortis à la fois de **fortes difficultés anticipées de recrutement et d'une forte saisonnalité** tels que certains métiers agricoles (agriculteurs, ouvriers agricoles ou jardiniers salariés et paysagistes) - 1er quadrant
- Métiers avec de **faibles difficultés et un fort recours au personnel saisonnier** : professionnels de l'animation socioculturelle, artistes, serveurs, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention ou viticulteurs - 2e quadrant
- Professions relativement **peu saisonniers et pour lesquels les recruteurs anticipent peu de difficultés de recrutement**. On trouve ici des postes opérationnels, des services aux entreprises (agents d'entretien de locaux, employés de libre-service ou aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine) - 3e quadrant
- Profils où les **difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche** proportionnellement **peu liés à la saison**. Il s'agit notamment des métiers de soins et d'accompagnement (aides à domicile, aides ménagères, aides-soignants, infirmiers et puéricultrices) mais également des conducteurs routiers et agents de sécurité et de surveillance - 4e quadrant

Graphique 9

### POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2021 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DU TYPE DE CONTRAT



Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement.

En vert sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2019 et en jaune ceux en baisse.

Les courbes rouges se situent aux moyennes régionales : 69% de projets en CDI, CDD ou intérim et 40% de projets jugés difficiles.

\*projet lié à une activité non saisonnière

## Des difficultés à recruter concentrées dans l'industrie, la construction et les services

Malgré la légère diminution des intentions d'embauche, les employeurs anticipent une baisse sensible des difficultés de recrutement par rapport à 2019 : ces difficultés concernent 40% des projets en 2021, contre 49% en 2019. Cette baisse concerne tous les secteurs d'activité, et plus particulièrement le commerce et l'agriculture (-15 points chacun) et la construction (-13 points). Comme en 2019, les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans la construction (56%). Elles sont moins fortes dans le commerce (27%) et dans l'agriculture (33%).

Cette année, les métiers parmi ceux qui ont le plus de difficultés [cf Tableau 4] sont les services à la personne (aides à domicile/aides ménagères, employés de maison/personnel de ménage), ainsi que les métiers liés à la santé (infirmiers, aides-soignants). A noter une hausse importante pour les infirmiers : 48% en 2019 contre 61% en 2021.

Tableau 4

### MÉTIERS OÙ SONT SIGNALÉES LES PLUS FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT \*

	Nombre de projets		part	part
	Difficiles	Totaux	jugés difficiles en 2021	jugés difficiles en 2019
Aides à domicile et aides ménagères	5 562	7 678	72%	79%
Employés de maison et personnels de ménage	1 903	2 717	70%	61%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 105	3 328	63%	49%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	3 742	6 375	59%	55%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	1 761	3 242	54%	49%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	1 555	2 898	54%	52%
Cuisiniers	1 133	2 117	54%	68%
Conducteurs routiers et grands routiers	2 176	4 078	53%	71%
Educateurs spécialisés (y compris EJE)	1 165	2 364	49%	42%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	1 429	2 973	48%	39%
<b>Ensemble des 200 métiers</b>	<b>80 628</b>	<b>203 200</b>	<b>40%</b>	<b>50%</b>

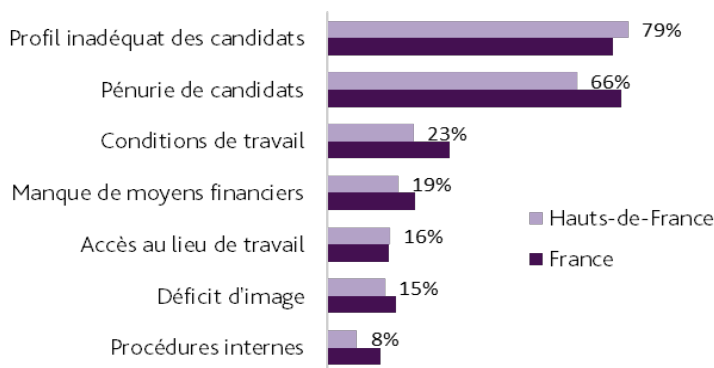
\* métiers représentant au moins 1% du total des recrutements

## Les entreprises redoutent des candidats insuffisants ou avec des profils inadéquats

Un peu moins d'un établissement recruteur sur deux (40% vs 45% au niveau national) s'attend à rencontrer des difficultés de recrutement en 2021. Les problèmes liés aux candidatures sont plus souvent avancés : 79% des recruteurs anticipant des difficultés de recrutement mentionnent une « pénurie de candidat » et les deux tiers s'attendent à des profils de candidats inadéquats [cf Graphique 10]. Près d'un quart des employeurs (23%) s'attendent à ce que les conditions de travail liées à la nature du poste proposé (pénibilité du travail, horaires décalés, manque d'attractivité du salaire...) soient un frein à l'embauche. Plus d'un établissement sur cinq (19%) anticipe des difficultés financières pour recruter. De plus, 16% citent des difficultés d'accès au lieu de travail (problème de transports), 15% des problèmes d'image du métier, du secteur ou de l'entreprise et 14% des difficultés de procédures complexes de recrutement.

Graphique 10

### LA NATURE DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS ENVISAGÉS (EN %, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



## Les deux tiers des établissements font confiance à Pôle emploi pour les aider dans leurs projets de recrutements

Deux employeurs sur trois envisagent de faire appel aux services de Pôle emploi pour recruter en 2021. Pour plus des trois quarts des établissements, ce recours se fait dès le début de la démarche de manière exclusive (40% des cas) ou en association avec d'autres intermédiaires de l'emploi (40% des cas).

Plus d'un employeur sur deux sollicitera Pôle emploi pour faire face aux difficultés dans le cadre de leurs recrutements [cf Graphique 11]. Un autre levier d'action envisagé est la formation quelle soit externe (formation des candidats) ou interne (formation des salariés déjà présents dans l'entreprise). Les recruteurs opteront également pour des moyens tels que rendre leur offre d'emploi plus attractive (29% d'entre eux), recourir à de l'intérim ou d'autres types de contrats (19%), proposer aux salariés déjà présents dans l'entreprise de travailler plus (19%) ou encore faire appel à des profils différents de candidats : retraités, personnes de l'étranger, personnel non diplômé (18%).

Graphique 11

### LES TYPES DE SOLUTIONS MOBILISÉES POUR REMÉDIER AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS RENCONTRÉES (EN %, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



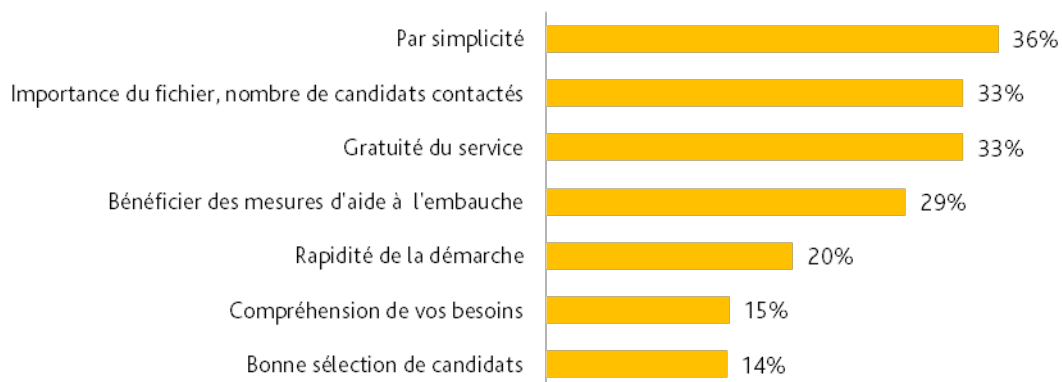
Source : Enquête BMO complémentaire, Pôle emploi

## La simplicité des démarches, le grand nombre de candidats et la gratuité des services mis en avant par les employeurs envisageant de faire appel à Pôle emploi

Avant comme pendant la crise sanitaire, Pôle emploi reste le premier recours en cas de difficultés de recrutement. L'importance du fichier, la simplicité d'accès au service ou encore la gratuité de ce dernier sont des avantages qui justifient le recours à Pôle emploi dans plus d'un cas sur trois [cf Graphique 12].

Graphique 12

### LES RAISONS DE FAIRE APPEL À PÔLE EMPLOI (EN %, PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



Source : Enquête BMO complémentaire, Pôle emploi

## Les besoins en main d'œuvre par zone géographique

A un niveau national, si l'Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes, les deux régions ayant le plus de projets de recrutement, anticipent une baisse du volume de recrutements entre 2019 et 2021 (respectivement -2,2% et -3,7%) accompagnée d'une baisse des difficultés de recrutement (respectivement -10,7 points et -7,8 points), la Nouvelle-Aquitaine, les Pays de la Loire ou encore la Bretagne, sont dans une dynamique inverse, avec une hausse des projets de recrutement (respectivement + 15,2%, +10,7%, et +5,6%). Quant à la Corse ou les DOM, les volumes de projets progressent fortement alors que les difficultés de recrutement diminuent.

Dans les Hauts-de-France, le bassin d'emploi de Lille, ayant le plus de projets de recrutement, anticipe une baisse du volume de recrutements entre 2019 et 2021 (-8,2%) accompagnée d'une baisse des difficultés de recrutement (-11,5 points) [cf Tableau 5].

Tableau 5

### LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE PAR BASSIN D'EMPLOI

Bassin	Nombre de projets de recrutements pour 2021	Evolution 2021/2019 (en %)	Part de projets difficiles pour 2021 (en %)	Evolution de la part de projets difficiles entre 2021 et 2019 (en points)
LILLE	37 156	-8,2%	40%	-11,5
VERSANT N-EST ROUBAIX TOURCOING	15 171	+4,5%	40%	-7,0
VALENCIENNES	12 136	+1,7%	41%	-8,6
ARTOIS TERNOIS	11 327	+30,9%	42%	-16,3
LENS	10 676	+4,4%	39%	-6,7
SANTERRE OISE SUD-OISE	10 283	-12,8%	45%	-9,4
DUNKERQUE	9 629	+18,3%	29%	-7,7
AMIENS	9 289	+0,8%	40%	-5,6
DOUAI	6 725	+3,8%	40%	-6,9
BEAUVAIS	6 553	+1,0%	39%	-6,8
BASSIN MINIER OUEST	6 525	-4,0%	35%	-11,9
SAMBRE AVESNOIS	6 156	+8,4%	38%	-3,5
BRIE TARDENOIS	5 971	-14,6%	23%	-33,4
COMPIEGNE	5 882	+8,1%	38%	-11,2
SANTERRE SOMME	5 479	-3,8%	36%	-4,2
BOULONNAIS	4 748	-0,0%	45%	-10,0
MONTREUIL	4 677	-12,9%	52%	+7,8
ABBEVILLE PONTHEU	4 607	+4,1%	42%	-8,6
CAMBRESIS	4 144	-0,9%	41%	-8,3
FLANDRE LYS	4 074	+12,6%	48%	-7,3
CALAIS	4 001	-15,4%	43%	-0,3
SAINT QUENTIN	3 823	-1,9%	37%	-20,9
AUDOMAROIS	3 776	-28,5%	43%	-4,8
LAON	3 276	+19,3%	34%	-16,7
SOISSONS	3 057	+33,3%	51%	+6,5
HIRSON	1 598	+22,1%	40%	-11,5
CHAUNY	1 314	+11,4%	57%	+6,4
MERU	1 170	-24,2%	41%	-20,6
<b>Total Hauts-de-France</b>	<b>203 220</b>	<b>-0,3%</b>	<b>40%</b>	<b>-9,0</b>

Les bassins d'emploi de Soissons, Artois Ternois, Hirson ou encore Laon, sont dans une dynamique inverse, avec une hausse des projets de recrutement (respectivement +33%, +31%, +22% et +19%).

Hormis dans les bassins de Montreuil, Soissons et Chauny, la part des difficultés de recrutement diminue entre 2019 et 2021 dans la majorité des bassins.

## Encadré 3 : Les métiers émergents en Hauts-de-France

Tableau 6

### TOP 15 DES MÉTIERS ÉMERGENTS (NON SAISONNIERS)

Métiers non saisonniers	Nombre de projets en 2021	Variation en volume 2021/2019	Evolution 2021/2019	Evolution 2021/2015
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	1544	434	39%	322%
Employés et opérateurs en informatique	569	92	19%	276%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1690	332	24%	274%
Électriciens du bâtiment (ouvriers qualifiés)	1006	349	53%	180%
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	557	91	19%	177%
Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés	735	84	13%	166%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	3084	1211	65%	161%
Menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation	878	137	18%	154%
Educateurs spécialisés (y compris EJE)	1998	764	62%	121%
Aides à domicile et aides ménagères	6460	732	13%	119%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	5382	1285	31%	116%
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	613	101	20%	111%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	2659	707	36%	95%
Vendeurs en produits alimentaires	1075	232	27%	77%
Jardiniers salariés, paysagistes	2460	477	24%	73%

Note de lecture : Le tableau concerne les métiers non saisonniers ayant un nombre de projets 2021 supérieur à 500 avec une hausse > 50% entre 2015 et 2021, renforcée par une hausse >10% entre 2019 et 2021, ainsi qu'une hausse continue depuis 2017.

De nombreux métiers connaissent une évolution positive et continue de leurs besoins en recrutement à court, moyen et long terme.

Il s'agit majoritairement des métiers de la construction : les maçons, plâtriers, carreleurs (très forte évolution à long terme), les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, les électriciens du bâtiment (ouvriers qualifiés), les ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment, les couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés, les menuisiers et ouvriers qualifiés de l'agencement et de l'isolation et les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...). Les employés et opérateurs en informatique arrivent en seconde position avec une forte évolution à long terme (2015 à 2021).

On retrouve également des métiers du secteur médical comme les infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices (plus de 1 200 projets supplémentaires par rapport à 2019), du secteur social (éducateurs spécialisés), des services à la personne (aides à domicile et aides ménagères), de l'hôtellerie restauration avec les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (près de 1 300 projets supplémentaires en deux ans), du secteur financier (cadres administratifs, comptables et financiers), de la vente (produits alimentaires) ou encore du secteur agricole (jardiniers et paysagistes).

## Sources et méthodes

### L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

L'enquête Besoins en Main-d'Œuvre est réalisée à l'initiative de Pôle Emploi avec le concours du CREDOC pour consolider les résultats.

Cette enquête est, depuis plusieurs années, un élément essentiel de connaissance du marché du travail. Elle permet d'anticiper les difficultés de recrutement, d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou les métiers en adéquation avec les besoins des employeurs et d'informer sur la situation du marché du travail.

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

L'enquête BMO 2021 a été réalisée entre octobre et décembre 2020 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer.

Le champ de l'enquête couvre d'une part les établissements relevant de l'Assurance chômage et d'autre part, les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois, ceux du secteur agricole, ceux du secteur public relevant des collectivités territoriales et les établissements publics administratifs.

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

Sur les 164 295 établissements régionaux entrant dans le champ de l'enquête, 128 660 ont été interrogés par voie postale, web ou téléphonique. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée.

Au total, 36 500 réponses ont été collectées et exploitées pour la région Hauts-de-France, soit un taux de retour de 28,4%. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements (selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité, le bassin d'emploi et l'appartenance ou non au secteur public).

La partie principale de l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre est enrichie d'un volet complémentaire, réalisé en collaboration avec BVA (société de sondage) et le CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie), relatifs aux motifs de recrutement ou de non-recrutement et à la nature des difficultés rencontrées.

Un échantillon représentatif des entreprises de la région Hauts-de-France, a été interrogé par téléphone sur la nature des difficultés de recrutement, les raisons de ne pas embaucher, les canaux de recrutements, mais aussi les compétences et qualités recherchées par ces employeurs.

## EN SAVOIR PLUS



Retrouvez l'ensemble des publications de la région sur <https://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/>, ainsi que les résultats nationaux sur <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/>

Directeur de la publication  
Frédéric DANEL, Directeur Régional Pôle emploi Hauts-de-France

Directrice de la rédaction  
Corina PARIS

Réalisation  
Statistiques, Etudes et Evaluations

Pôle emploi Hauts-de-France  
28/30 rue Elisée Reclus  
59650 VILLENEUVE D'ASCQ

<http://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france>

