



Bassin d'emploi : LENS

Chiffres clés



PROJETS DE RECRUTEMENT	PROJETS JUGES DIFFICILES	PROJETS NON SAISONNIERS	ETABLISSEMENTS RECRUTEURS
10 299	46%	83%	32%
projets de recrutement sont recensés par les établissements recruteurs (-9,8% sur 1 an)	projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (-6,6 points sur 1 an)	des besoins envisagés sont à caractère non saisonnier (+7,8 points sur 1 an)	des établissements envisagent de recruter (-1,2 point sur 1 an)

10 299 projets de recrutement sont recensés par les établissements

Baisse de -9,8% des intentions d'embauche par rapport à 2022, ce qui correspond à 1 121 projets de moins.

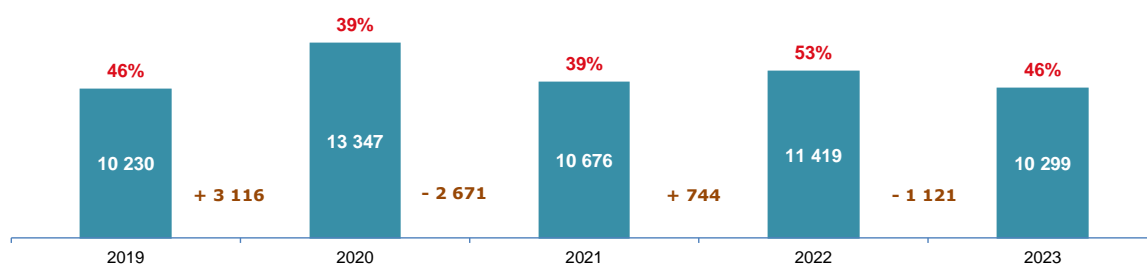
Au niveau régional, le nombre de projets de recrutement baisse de -8%

Aides à domicile et aides ménagères, Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...), et Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin (respectivement 6,4%, 6,2% et 4,9% de l'ensemble des 10 299 intentions d'embauches).



Evolution du nombre de projets de recrutement et part des projets jugés difficiles par les employeurs

Comparaison 2019 : + 68 projets de recrutement et 1 point de plus en terme de difficultés redoutées



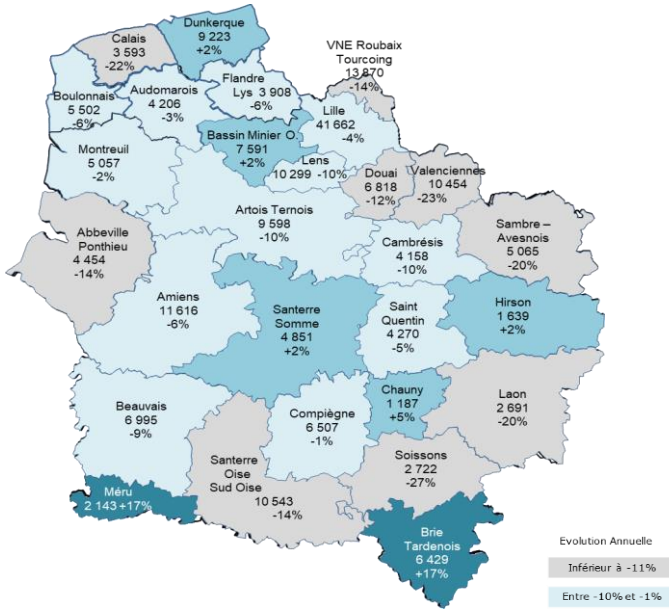
Valeur absolue : nombre de projets de recrutement
% : part des projets jugés difficiles par les employeurs



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

	nombre de projets	part des projets	
		difficiles	non saisonniers
Aides à domicile et aides ménagères	656	52%	91%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	643	71%	75%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	501	33%	72%
Conducteurs routiers et grands routiers	451	40%	92%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	350	63%	94%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	343	56%	100%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	332	5%	14%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	278	42%	57%
Employés de libre-service	271	38%	74%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	253	15%	80%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	228	21%	65%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	222	68%	94%
Conducteurs de transport en commun sur route	195	23%	100%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	193	84%	100%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	186	48%	100%
Total des projets	10 299	46%	83%

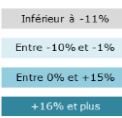
Evolution du nombre de projets de recrutement



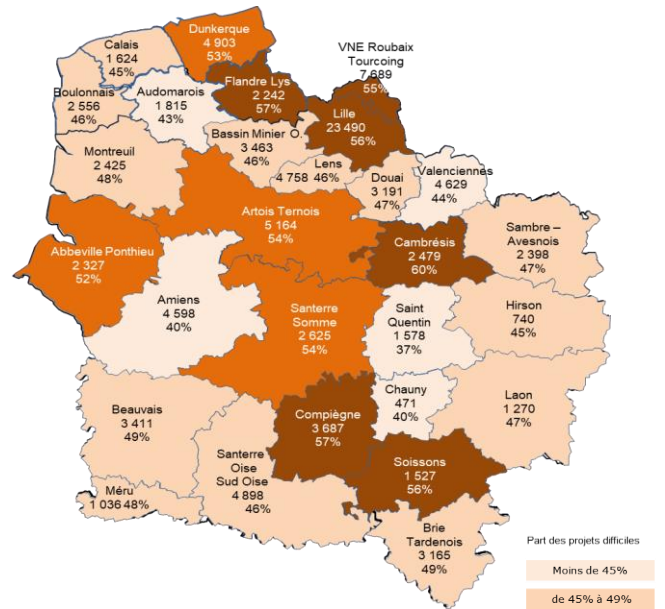
Clé de lecture :

Pour exemple, le bassin d'emploi d'Amiens enregistre 11 616 projets de recrutement, soit une baisse annuelle de 6%.

Evolution Annuelle



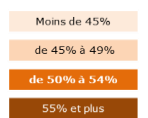
Nombre et part des projets jugés difficiles par les employeurs



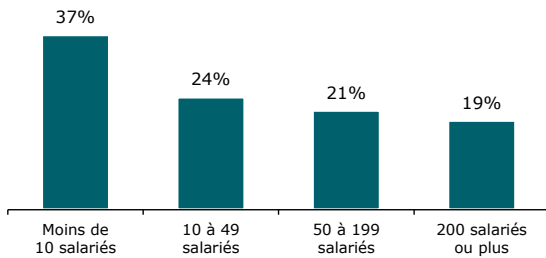
Clé de lecture :

Pour exemple, sur le bassin d'emploi de Flandre Lys, 57% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs (soit 2 242 projets).

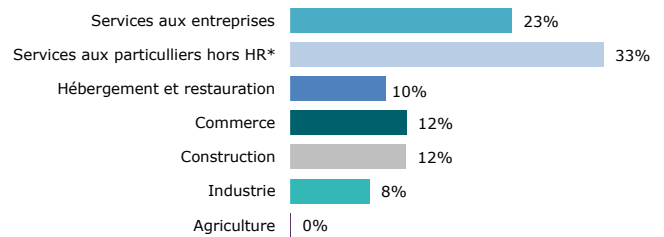
Part des projets difficiles



Part des projets de recrutement selon la taille de l'établissement



Poids des projets de recrutement selon le secteur de l'établissement



** HR: Hébergement et restauration

Projets de recrutement selon le secteur d'activité détaillé

Secteur	nombre de projets	Poids du secteur	Evolution A-1	part des projets difficiles	
				difficiles	non saisonniers
Agriculture	20	0%	- 63,2%	5%	5%
Industrie agroalimentaire	282	3%	+ 13,2%	22%	98%
Textile, habillement, cuir, chaussure	0	0%	ns*		
Travail du bois, papier et imprimerie	46	0%	+ 69,3%	73%	70%
Industrie chimique, pharmaceutique & raffinage	27	0%	- 34,4%	49%	100%
Caoutchouc, plastique & minéraux non métalliques	3	0%	- 89,3%	0%	100%
Métallurgie et produits métalliques	60	1%	+ 106,8%	78%	100%
Equip. électrique, électronique, info. & machines et équip.	142	1%	+ 348,1%	5%	56%
Matériel de transport	121	1%	#####	0%	100%
Autres industries manufacturières	82	1%	+ 53,0%	24%	64%
Industries extractives, énergie & gestion des déchets	107	1%	- 63,3%	60%	70%
Construction	1 265	12%	- 3,6%	73%	91%
Commerce & réparation automobile	189	2%	+ 42,3%	60%	100%
Commerce de gros	237	2%	- 2,8%	50%	91%
Commerce de détail	843	8%	- 20,6%	30%	71%
Hébergement et restauration	1 050	10%	+ 42,4%	25%	76%
Administration publique, enseignement	947	9%	- 13,1%	27%	54%
Santé humaine et action sociale	1 952	19%	+ 14,0%	66%	90%
Autres activités de services	509	5%	- 24,4%	27%	84%
Transports et entreposage	891	9%	- 36,7%	34%	88%
Information et communication	31	0%	- 83,5%	24%	100%
Activités financières et d'assurance	97	1%	+ 4,2%	52%	86%
Activités immobilières	169	2%	+ 5,8%	35%	100%
Serv. scientifiques, techniques, adm. & soutien	1 227	12%	- 31,9%	61%	91%
Total des projets	10 299	100%	- 9,8%	46%	83%

* ns : non significatif

46% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

En 2023, le nombre de projets jugés difficiles dans le bassin est de 4 758.

La proportion de projets jugés difficiles est en baisse de -6,6 points par rapport 2022 pour s'établir à 46% (au niveau régional, le taux est de 50%).

Parmi les secteurs présentant les plus forts taux de difficulté de recrutement, on trouve notamment les secteurs "Construction", "Services aux particuliers hors HR*", et "Services aux entreprises"

Le taux de difficulté redouté selon le secteur d'activité



** HR: Hébergement et restauration

Les 15 métiers rassemblant les plus forts taux de projets de recrutement jugés difficiles(*)

Les 3 métiers avec les plus fortes difficultés à recruter sont : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (84%), Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction (76%) et Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) (71%),

Métier	projets difficiles	total des projets	part des projets	
			difficiles	non saisonniers
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	162	193	84%	100%
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	123	161	76%	42%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	459	643	71%	75%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	150	222	68%	94%
Surveillants d'établissements scolaires (y.c. AVS et aides éducateurs)	96	146	66%	67%
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	68	104	66%	100%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	66	103	64%	95%
Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	78	123	63%	94%
Jardiniers salariés, paysagistes	89	141	63%	81%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	87	139	63%	100%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	219	350	63%	94%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	193	343	56%	100%
Aides à domicile et aides ménagères	341	656	52%	91%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	68	137	50%	100%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	90	186	48%	100%
Total des projets	4 758	10 299	46%	83%

* métiers représentant au moins 1% du total des recrutements

83% des besoins exprimés sont à caractère non saisonnier

En 2023, le nombre de projets non saisonniers dans le bassin est de 8 563. La proportion de projets non saisonniers est en hausse de 7,8 points par rapport 2022 pour s'établir à 83% (au niveau régional, le taux est de 75%)

Parmi les 15 métiers non saisonniers les plus recherchés par les employeurs, le taux s'échelonne de 100% pour les Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés à 57% pour les Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires.

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

Métier	projets non saisonniers	total des projets	part des projets	
			non saisonniers	difficiles
Aides à domicile et aides ménagères	594	656	91%	52%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	484	643	75%	71%
Conducteurs routiers et grands routiers	416	451	92%	40%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	362	501	72%	33%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	343	343	100%	56%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	329	350	94%	63%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	208	222	94%	68%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	203	253	80%	15%
Employés de libre-service	200	271	74%	38%
Conducteurs de transport en commun sur route	195	195	100%	23%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	193	193	100%	84%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	186	186	100%	48%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	158	278	57%	42%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	147	228	65%	21%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	139	139	100%	63%
Total des projets saisonniers	8 563	10 299	83%	46%

En 2023, le nombre de projets saisonniers dans le bassin est de 1 736. La proportion de projets saisonniers est en baisse de -7,8 points par rapport 2022 pour s'établir à 17% (au niveau régional, le taux est de 25%)

Parmi les 15 métiers saisonniers les plus recherchés par les employeurs, le taux s'échelonne de 86% pour les Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) à 8% pour les Conducteurs routiers et grands routiers.



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

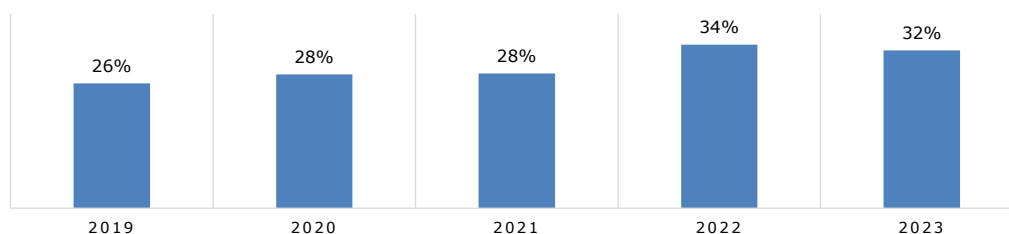
	projets saisonniers	total des projets	part des projets	
			saisonniers	difficiles
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	287	332	86%	5%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	159	643	25%	71%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	139	501	28%	33%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	119	278	43%	42%
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	94	161	58%	76%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	81	228	35%	21%
Employés de libre-service	71	271	26%	38%
Techniciens en électricité et en électronique	63	108	58%	3%
Aides à domicile et aides ménagères	62	656	9%	52%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	50	253	20%	15%
Surveillants d'établissements scolaires (y.c. AVS et aides éducateurs)	48	146	33%	66%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	46	155	30%	4%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	45	166	27%	23%
Caissiers (y compris pompistes...)	40	119	33%	14%
Conducteurs routiers et grands routiers	35	451	8%	40%
Total des projets	1 736	10 299	17%	46%

32% des établissements envisagent de recruter en 2023

En 2023, 2 498 établissements envisagent de recruter, soit 6 de moins qu'en 2022



Evolution de la part des établissements recruteurs depuis 2019



Deux fois plus d'établissements recruteurs en fin d'année que d'établissements annonçant recruter lors de l'enquête BMO

Les résultats de l'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre présentent un nombre de projets de recrutement a minima. En effet, les employeurs interrogés en fin d'année ont une vision partielle (non exhaustive) de leur activité et des recrutements qu'ils effectueront au cours de l'année à venir. Selon nos analyses annuelles réalisées sur le sujet, un établissement interrogé sur deux embauche réellement.

Tous les secteurs d'activité recrutent davantage dans l'année par rapport au nombre d'établissements ayant exprimé des intentions dans l'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre.

Aussi, les petites entreprises sont plus nombreuses à réaliser des embauches qu'à en envisager au moment de l'enquête.

Ces constats sont régionaux et sont davantage abordés dans la production régionale "Éclairages & Synthèses, les besoins en main-d'œuvre 2023".

METHODOLOGIE :

Réalisée chaque année sur l'ensemble du territoire national, l'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO) mesure les intentions d'embauche des établissements pour l'année à venir. 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.

Retrouvez la méthodologie détaillée sur www.pole-emploi.org

Directeur de la publication
Frédéric DANIEL, Directeur Régional Hauts-de-France

Directrice de la rédaction

Corina PARIS

Réalisation

Service Pilotage, Performance, Statistiques, Etudes et Evaluations

Pôle emploi Hauts-de-France

28/30 rue Elisée Reclus

59 650 Villeneuve d'Ascq

Retrouvez toutes nos productions régionales sur :
www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/