



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES



ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

BMO
ÎLE-DE-FRANCE

492 777 PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2019





MÉTHODOLOGIE

L'identification d'éventuelles difficultés de recrutement est souvent l'expression d'un décalage, entre les besoins formulés par les employeurs et la main-d'œuvre disponible. À l'heure actuelle, peu d'outils nous permettent d'appréhender quantitativement et qualitativement les besoins en main-d'œuvre des employeurs sur l'ensemble du territoire français. D'où l'intérêt particulier de l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO).

Cette enquête est une initiative de Pôle emploi, réalisée en collaboration avec le CRÉDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observatoire des conditions de vie) qui présente les intentions de recrutement des employeurs.

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.

L'enquête « Besoins en Main d'Œuvre » BMO est une enquête annuelle réalisée depuis 2002 en collaboration avec le CREDOC. De 2002 à 2008, l'enquête portait sur l'ensemble des établissements employeurs du champ Unedic. À partir de 2010, le champ de l'enquête a été élargi (administrations publiques,...) et l'enquête « classique » a été enrichie d'une enquête complémentaire (administrée par téléphone), relatif à la nature des difficultés de recrutement des employeurs.

- L'enquête est réalisée par l'envoi postal de questionnaires
- L'enquête est déclinée au niveau national, par région, par département et au niveau le plus fin par bassin d'emploi
- L'enquête présente une approche par métiers détaillés et par secteur d'activité
- Les résultats de l'enquête prennent en compte 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.

317 599 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2019. Près de 71 000 établissements ont répondu au questionnaire soit un taux de retour de 22,3 % pour la région Île-de-France .

Depuis cette année, les résultats de l'enquête sont restitués à la maille des 25 bassins d'emploi franciliens.

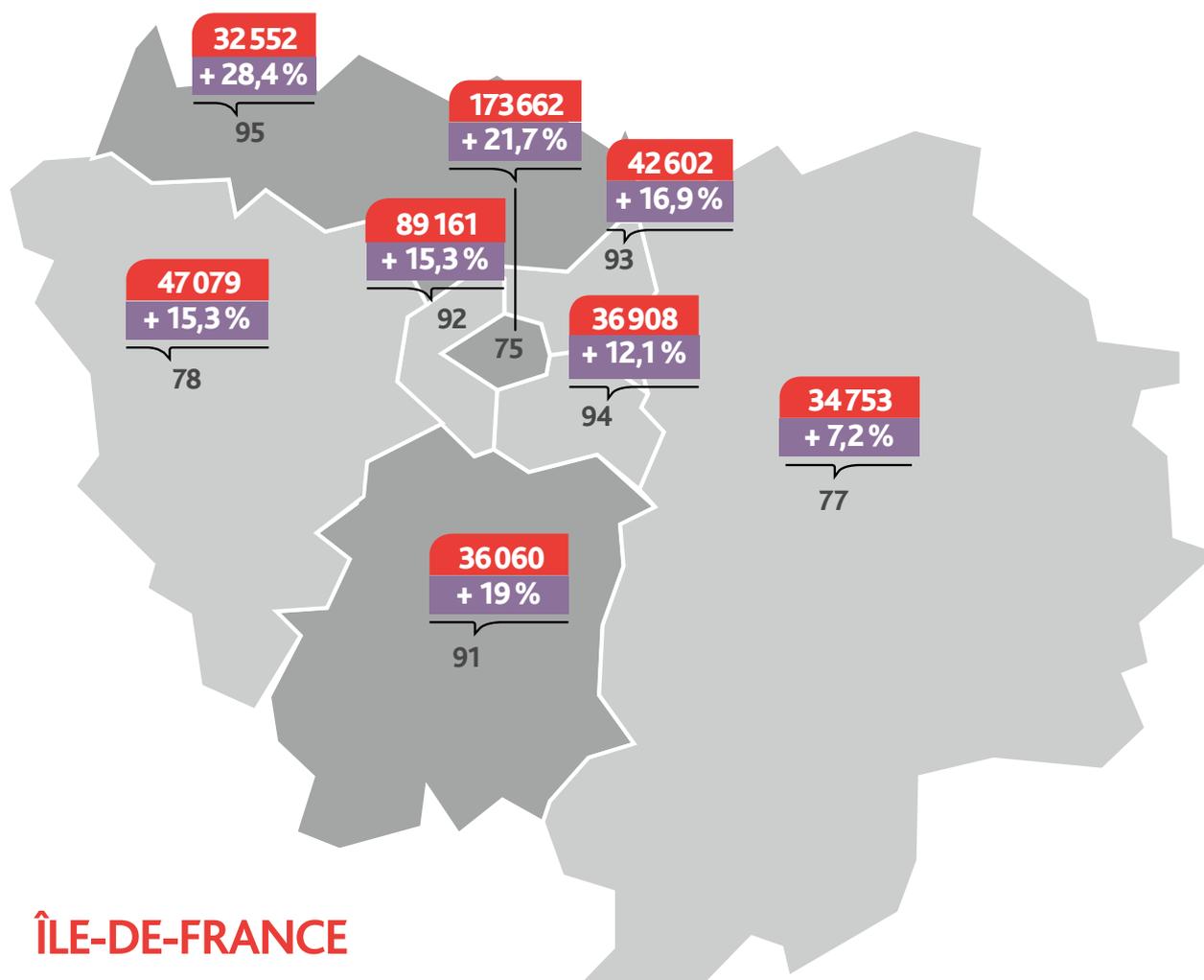
ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

EN Île-de-France, LES EMPLOYEURS ANTICIPENT
UNE FORTE PROGRESSION DE LEURS PERSPECTIVES
D'EMBAUCHE POUR 2019

SOMMAIRE

p. 4	Projets de recrutement
p. 5	Île-de-France
p. 11	Paris
p. 14	Seine-et-Marne
p. 17	Yvelines
p. 20	Essonne
p. 23	Hauts-de-Seine
p. 26	Seine-Saint-Denis
p. 29	Val-de-Marne
p. 32	Val-d'Oise

Projets de recrutement par département en Île-de-France



ÎLE-DE-FRANCE

492 777

PROJETS DE RECRUTEMENT

22,3 %

DE TAUX DE RETOUR

53,3 %

DES PROJETS DE RECRUTEMENT
SONT CONCENTRÉS SUR PARIS
ET LES HAUTS-DE-SEINE

LÉGENDE

- Nombre de projets de recrutement en 2019
- Évolution par rapport à 2018
- Progression plus forte que la région
- Progression moins forte que la région



SYNTHÈSE
RÉGIONALE

ÎLE-DE-FRANCE

+17,8%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



492 777

PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

22,3 %

DES ÉTABLISSEMENTS FRANCILIENS
ENVISAGENT DE RECRUTER CONTRE
22,5 % EN 2018

47,3 %

PART DES INTENTIONS
D'EMBAUCHE
JUGÉES DIFFICILES

76 %

DES PROJETS CONCERNENT LES
SERVICES QUI RESTENT EN TÊTE DES
CONTRIBUTEURS DE PROJETS



EN Île-de-France,

LES EMPLOYEURS ANTICIPENT UNE
**FORTE PROGRESSION DE LEURS
PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2019**

Plus de 74 546 projets supplémentaires en 2019

Paris rassemble le plus grand nombre de projets de recrutement : 173 662 intentions d'embauches soit près de 35,2 % des projets franciliens.

Les Hauts-de-Seine arrivent ensuite en second avec 89 161 projets de recrutement (18,1 % des projets franciliens). Les deux départements représentent 53,3 % des projets de recrutement franciliens en 2019.

Les centres de décision (sièges sociaux de grands groupes) présents à Paris tout comme dans les Hauts-de-Seine (la Défense) concentrent un volume important de projets de recrutement.

Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Île-de-France	Évolution annuelle	France	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	22,3%	-0,2pt(s)	26,4%	0,5pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	492 777	17,8%	2 693 000	14,8%
Part de difficultés de recrutement	47,3%	5,5pt(s)	50,1%	5,7pt(s)
Poids des projets saisonniers	14,8%	0,1pt(s)	33,8%	-0,8pt(s)

Les établissements recruteurs par taille

Les établissements qui envisagent de recruter

22,3 % des établissements franciliens envisagent de recruter en 2019 (-0,2 points par rapport à 2018).

Les établissements de 200 salariés et plus envisagent le plus grand nombre de projets de recrutement. En effet, 77,1% d'entre eux, envisagent 90 402 recrutements. Ces intentions d'embauche représentent 18,3% des projets de recrutement de la région en 2019.

Les établissements de 1 à 4 salariés ont la plus forte évolution du nombre de projets de recrutement soit une augmentation de 34% par rapport à l'année précédente.

Seuls les établissements de 0 salariés prévoient une baisse du nombre de projets de recrutements (-14%).

Au minimum, 69% des établissements de 50 salariés ou plus (50-99, 100-199 et 200 ou plus) envisagent de recruter en 2019.

Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre 89% des projets de recrutement en Île-de-France.

Avec 89% des projets de recrutement annoncés en 2019, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement en Île-de-France.

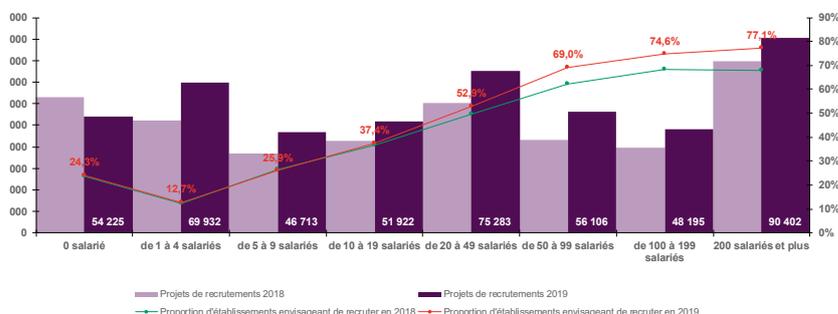
Les services aux entreprises représentent 44% des projets de recrutement et les services aux particuliers représentent 32% des recrutements cette année.

14,8 % d'intentions de recrutements saisonniers dans la région.

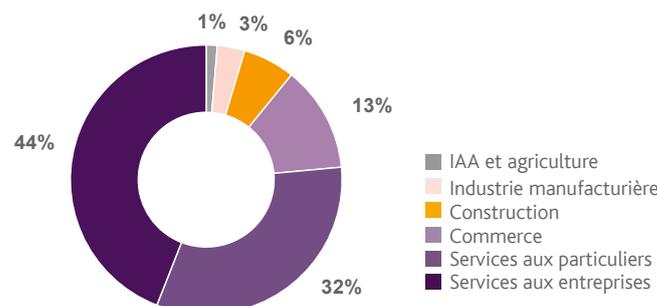
En 2019 en Île-de-France, la part des projets de recrutements saisonniers reste stable avec seulement 0,1 point de pourcentage de plus comparativement à l'année précédente.

Cette part de projets de recrutement saisonnier s'explique notamment par l'importance des métiers d'artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles), des professionnels de l'animation socioculturelle ainsi que des vendeurs en habillement et accessoires de luxe. Ces métiers représentent de manière agrégée 27% des projets saisonniers de la région.

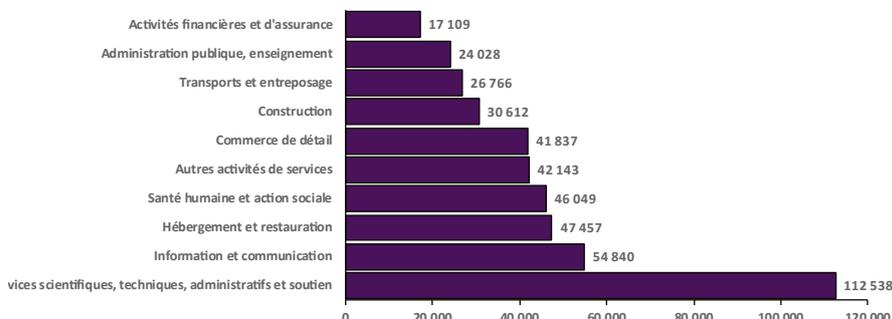
Graphique 1
PROJETS DE RECRUTEMENTS ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Graphique 2
RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3
LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Les métiers recherchés

Les ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques sont les métiers qui concentrent le plus d'intentions de recrutements.

Les métiers d'ingénieurs et cadres informatiques concentrent le plus d'intentions de recrutement en 2019 et la quasi-totalité sont en emplois permanents (99%). Au niveau national, ce métier se classe à la 13^e position des métiers les plus recherchés.

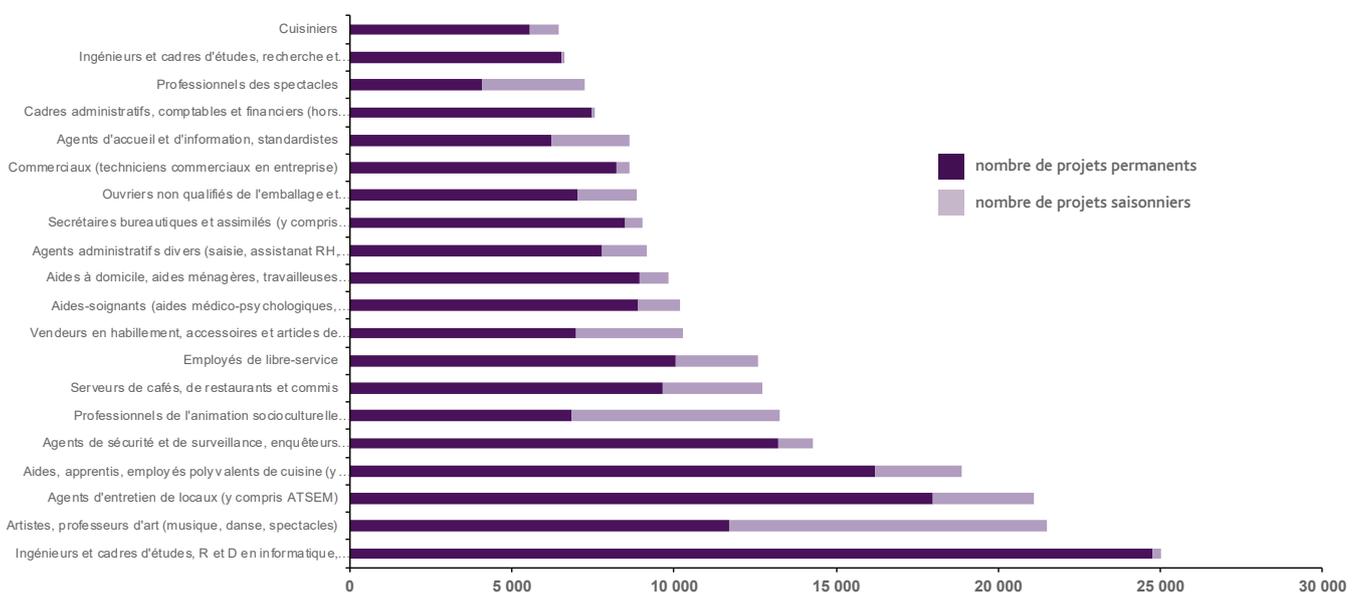
Les 20 métiers les plus recherchés représentent près de la moitié des projets de recrutements de la région (49%).

Les métiers où le nombre de recours à l'emploi saisonniers est le plus important :

- « artistes, professeurs d'art » : 45 % de projets saisonniers (sur un total de 21 483 projets)
- « professionnel de l'animation » : 48 % de projets saisonniers (sur un total de 13 248 projets)

Graphique 4

LES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Hors les métiers du service, les métiers du commerce figurent parmi les métiers les plus recherchés avec :

- Les « employés de libre-service »
- Les « vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe »
- Les « commerciaux (techniciens et commerciaux en entreprise) »

Les métiers de la construction figurent également parmi les métiers les plus recherchés avec :

- Les « ouvriers non qualifiés du second œuvre et du bâtiment »
- Les « plombiers, chauffagistes »
- Les « ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du bâtiment »
- Les « maçons »

Les 4 métiers, ci-dessus, représentent 54 % des projets de recrutement sur l'ensemble des ouvriers de la construction et du bâtiment



Faciliter les recrutements dans les secteurs en tension

Pôle emploi Île-de-France lutte contre les difficultés de recrutement, notamment avec l'opération **#VersUnMétier**, qui a démarré début septembre 2018. **#VersUnMétier** vise à apporter un accompagnement aux entreprises en difficulté de recrutement. Le principe en est simple : les agences franciliennes de Pôle emploi organisent chaque semaine un événement autour des métiers en tension du bassin d'emploi. Cinq domaines de métiers sont particulièrement concernés dans notre région : la construction, bâtiment et travaux publics, l'hôtellerie-restauration, Transport et logistique, Informatique (métiers du numérique) et services à la personne et à la collectivité. Les événements (opérations de recrutement, présentation des métiers en tension, ateliers de formation) sont organisés avec les acteurs locaux de l'emploi (entreprises, demandeurs d'emploi, OPCA, Chambres des métiers et du commerce, fédération professionnelles, organismes de formation, Missions Locales...).

Les secteurs et métiers en tension

Graphique 5

POSITIONNEMENT DES 12 SECTEURS LES PLUS RECHERCHÉS EN IDF

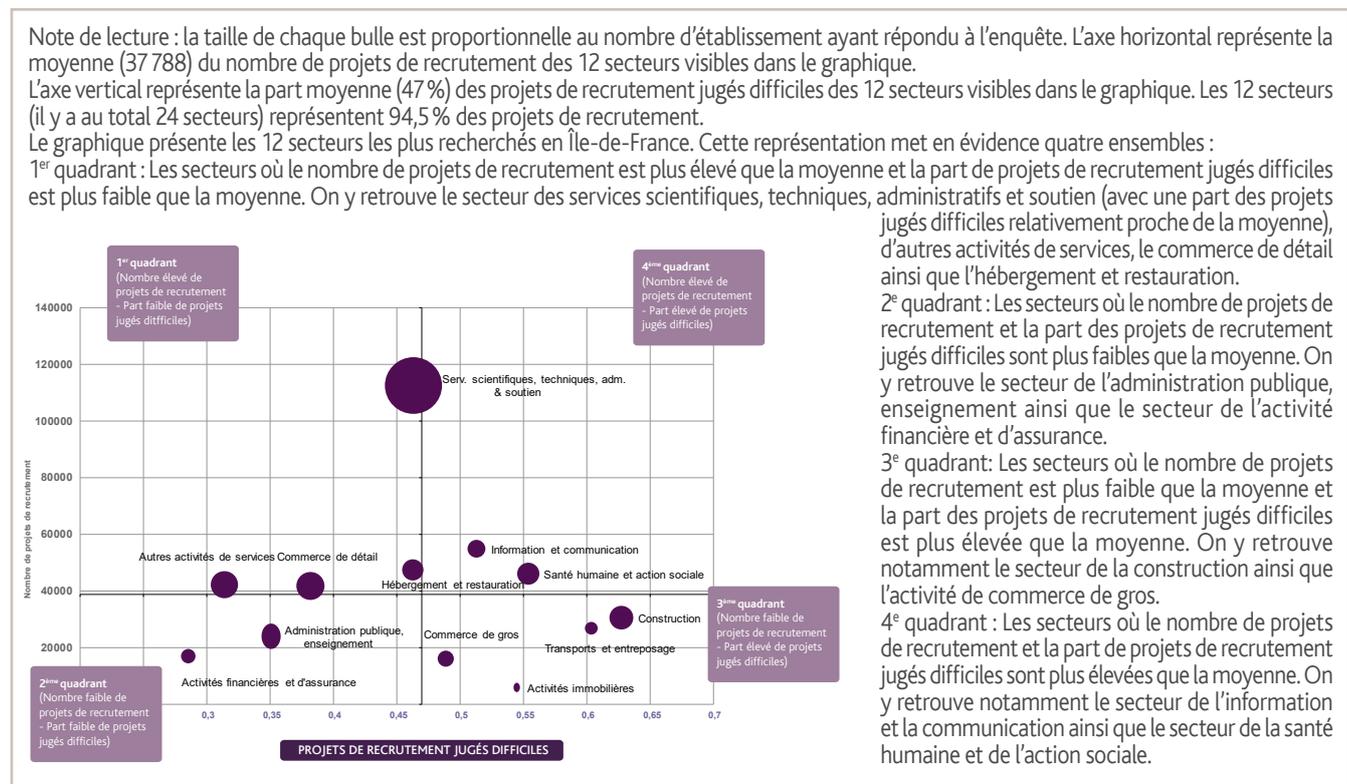


Tableau 2

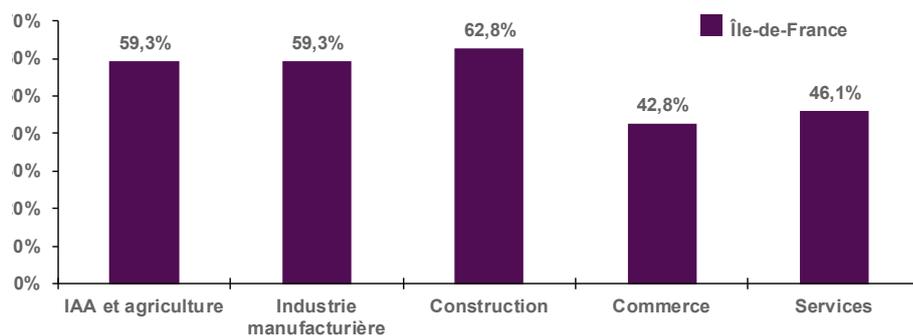
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	25 009	73,71%	1,04%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	9 844	77,47%	9,32%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	18 860	37,91%	14,14%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	14 298	46,25%	7,54%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	12 719	49,01%	24,27%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	21 113	27,71%	14,76%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	10 289	44,48%	32,23%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	8 644	49,13%	4,86%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	10 202	41,39%	13,01%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	6 634	63,52%	1,22%
Assistantes maternelles	5 294	77,36%	7,42%
Conducteurs routiers et grands routiers	5 617	71,50%	10,07%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	6 126	65,49%	11,23%
Employés de libre-service	12 612	31,79%	20,29%
Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	9 159	39,35%	14,89%
Cuisiniers	6 465	53,40%	14,32%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	9 024	37,74%	5,71%
Employés de maison et personnels de ménage	5 035	65,29%	15,23%
Employés de l'hôtellerie	5 986	54,15%	23,33%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	5 353	60,31%	7,15%

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Graphique 6

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES



Projets de recrutements	6 492	16 121	30 612	62 651	376 902
Part du secteur	1,3%	3,3%	6,2%	12,7%	76,5%

Éclairage complémentaire

Afin de compléter la démarche engagée dans le cadre de l'enquête principale BMO 2019, et ce, pour la dixième année consécutive, une enquête téléphonique complémentaire au questionnaire principal est mise en place au niveau régional.

L'objectif de cette approche est d'apporter des éléments d'éclairage qualitatifs sur :

- La nature des contrats envisagés par les employeurs franciliens ayant l'intention de recruter
- Les motifs de recrutement annoncés par les employeurs franciliens ayant l'intention de recruter
- La nature des difficultés de recrutement des employeurs franciliens potentiellement recruteurs
- Les solutions envisagées par les employeurs potentiellement recruteurs pour résoudre les difficultés de recrutement

Hausse de 0,9 pt de la part des recrutements de courte durée (recrutements en CDD de moins de 6 mois).

De manière générale, 75,7 % (-0,9 pts par rapport à 2018) des employeurs envisagent de recruter dans le cadre d'emplois durables avec 60 % de contrat à durée indéterminée (- 3,2 points par rapport à 2018) et 15,7 % en CDD de 6 mois ou plus (+2,3 points par rapport à 2018). Au niveau national, la part des emplois durables n'est que de 64,6 % (dont 45,2 % en CDI et 19,4 % en CDD durable).

- Les recrutements en lien avec un surcroît d'activité (ponctuel et durable) représentent 56 % des recrutements (nouvelle activité + surcroît d'activité) soit une baisse de 4,6 points par rapport à 2018. Cette part est de 62 % pour la France métropolitaine.
- Quant aux remplacements, ils représentent 44 % des recrutements soit une hausse de 4,6 points. Au niveau national, cette part est de 38,1 %.

De manière logique, les CDD sont privilégiés pour faire face à des absences ponctuelles de salariés (à hauteur de 73,1 %).

Pour faire face à une nouvelle activité les employeurs sont 77,1 % à privilégier un contrat en CDI.

Ils sont également 77,8 % à recruter en CDI pour des remplacements suite à des départs définitifs mais sur cet item on note une baisse de 5,3 points par rapport à 2018.

Pour les remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés, la part des recrutements en CDI a augmenté : + 11 points par rapport à 2018.

Pour faire face à un surcroît d'activité, la part des recrutements en CDI a baissé :

- 11,7 points par rapport à 2018.

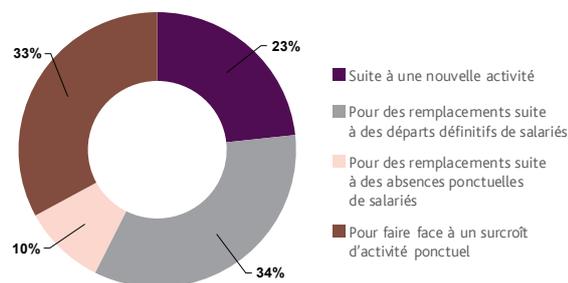
Graphique 7

NATURE DES CONTRATS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS FRANCILIENS RECRUTEURS

Nature du contrat	Part des employeurs
en CDI	60,0 %
en CDD de 6 mois ou plus	15,7 %
en CDD de moins de 6 mois	24,3 %

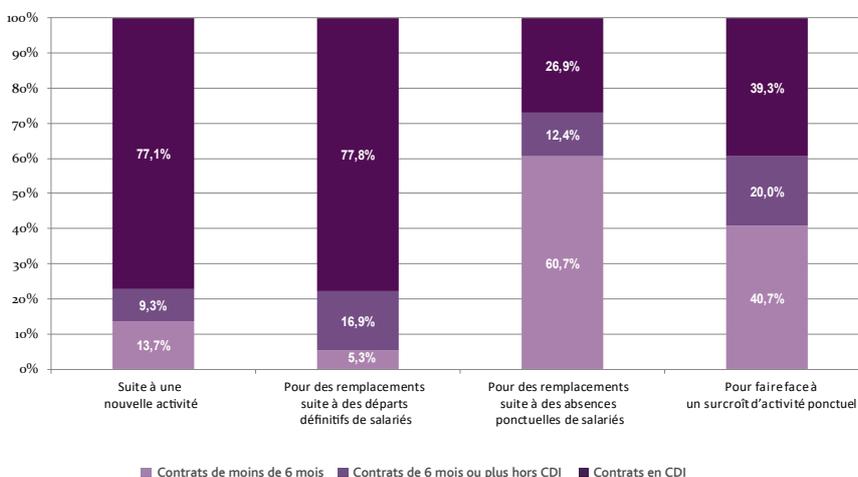
Graphique 8

PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT AVANCÉS PAR LES EMPLOYEURS FRANCILIENS



Graphique 9

MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR NATURE DE CONTRAT ENVISAGÉ PAR LES EMPLOYEURS FRANCILIENS



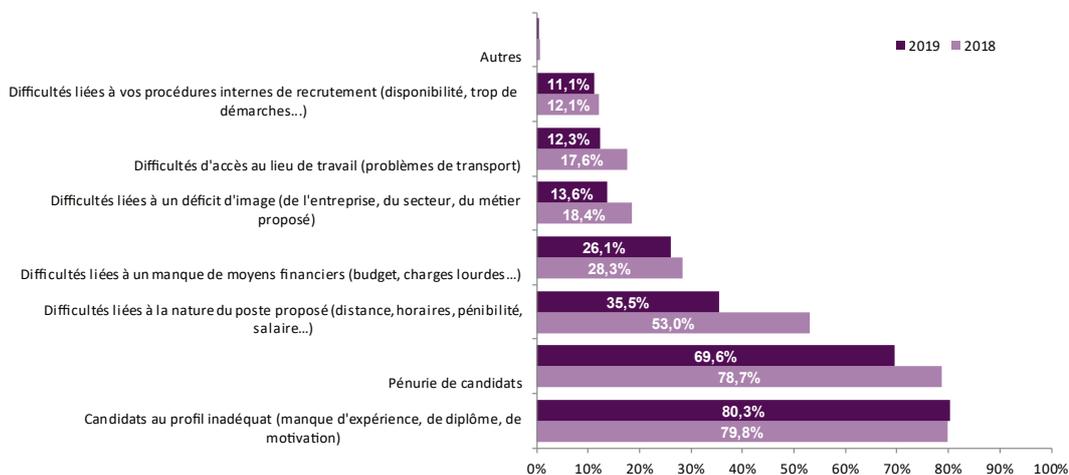
POUR RAPPEL

La part des projets de recrutement jugés difficiles en Île-de-France est de 47,3 % (contre 41,8 % en 2018 soit +5,5 points de pourcentage). Au niveau national, la part des projets de recrutement jugés difficiles est de 50,1 % (+5,7 points de pourcentage par rapport à l'année précédente). Le secteur qui présente la part de projets d'embauche difficiles à satisfaire la plus élevée est le secteur de la construction avec 62,8 % (contre 53,6 % l'année dernière). Le secteur des services (le plus important dans la région avec 76 % des projets de recrutement) affiche une part de difficulté à 46,1 %.

La nature des difficultés de recrutement des employeurs franciliens potentiellement recruteurs

Graphique 10

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS FRANCILIENS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)



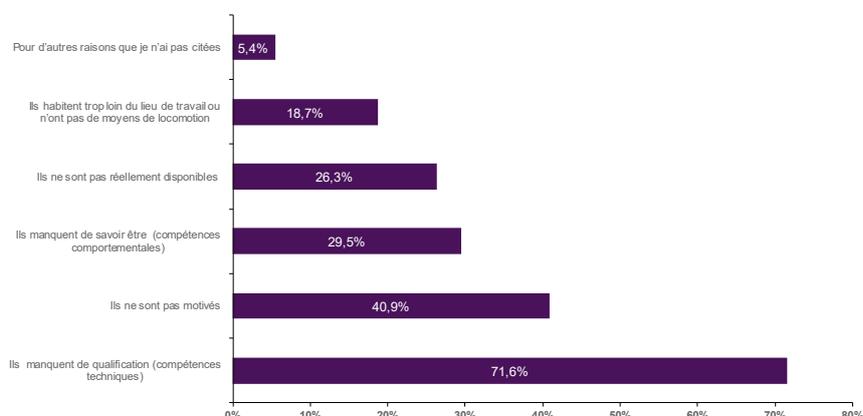
Le profil inadéquat ou le manque de candidats restent les principales causes de difficultés anticipées par les employeurs franciliens

80,3 % des difficultés de recrutement ont pour cause des « candidats au profil inadéquat ». Cette part est en légère hausse cette année de 0,5 point de pourcentage par rapport à 2018.

En revanche, les difficultés de recrutement pour cause de « pénurie de candidat » sont en baisse de 9,1 points (78,7 % en 2018 contre 69,6 % en 2019).

Graphique 11

POUR QUELLES RAISONS LES CANDIDATS PROPOSÉS PAR PÔLE EMPLOI NE VOUS CONVIENNENT PAS ?



Le manque de qualifications ainsi que le manque de motivation sont les principales causes de difficultés de recrutement mises en avant par les employeurs

71,6 % des établissements potentiellement recruteurs n'envisagent pas de faire appel à Pôle emploi en raison du manque de qualification des candidats. 40,9 % des établissements estiment que les candidats ne sont pas motivés.

Pour pallier au manque de compétence le plan d'investissement dans les compétences (PIC) a été déployé par le ministère du travail. Il fixe les ambitions suivantes :

- former 1 million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et 1 million de jeunes éloignés du marché du travail ;
- répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance ;
- contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique.

6/10
employeurs

ENVISAGEANT DE FAIRE APPEL À PÔLE EMPLOI POUR SATISFAIRE LEUR BESOIN DE RECRUTEMENT.

Tableau 3

ENVISAGEZ-VOUS DE RECRUTER PAR L'INTERMÉDIAIRE DE PÔLE EMPLOI ?

Base : Etablissements potentiellement recruteurs (873)

	2017	2018	2019
Oui	60,6%	65,3%	61,8%
Non	39,4%	34,7%	38,2%



SYNTHÈSE
DÉPARTEMENTALE

PARIS

+21,7%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



173 662

PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

43,3 %

PART DES INTENTIONS
D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES

17,6 %

POIDS DES PROJETS
SAISONNIERS



Chiffres clés

En 2019, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs à Paris est en hausse de 21,7 %.

Avec 173 662 Paris représente 35 % des intentions de recrutement en Île-de-France.

Les projets de recrutements sont en hausse de 21,7 % par rapport à l'année 2018.

La part des projets jugés difficiles augmente de 3,1 points de pourcentage comparé à l'année précédente. En revanche, ce taux est plus faible que le taux francilien (-4 points).

22 312 établissements ont répondu à l'enquête BMO 2019, soit un taux de retour de 19,9 %.

Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Paris	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	19,7 %	-0,7pt(s)	22,3 %	-0,2pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	173 662	21,7 %	492 777	17,8 %
Part de difficultés de recrutement	43,3 %	3,1pt(s)	47,3 %	5,5pt(s)
Poids des projets saisonniers	17,6 %	0,9pt(s)	14,8 %	0,1pt(s)

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

19,7 % des établissements parisiens envisagent de recruter en 2019 (-0,7 points par rapport à 2018).

Les établissements de 20 à 49 salariés sont les établissements à déclarer le plus d'intentions d'embauches (avec 28 619 projets de recrutement).

La part des établissements de 200 salariés et plus envisageant de recruter augmente de 8,3 points de pourcentage.

De manière agrégée les établissements de 0 à 9 salariés représentent 40 % des intentions d'embauche (augmentation de 19,9 % par rapport à 2018).

Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre 96 % des projets de recrutement du département.

Avec 96 % des projets de recrutement annoncés en 2019, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement à Paris.

Le commerce représente 10 % des projets de recrutement, c'est 2 points de pourcentage de moins que l'année précédente.

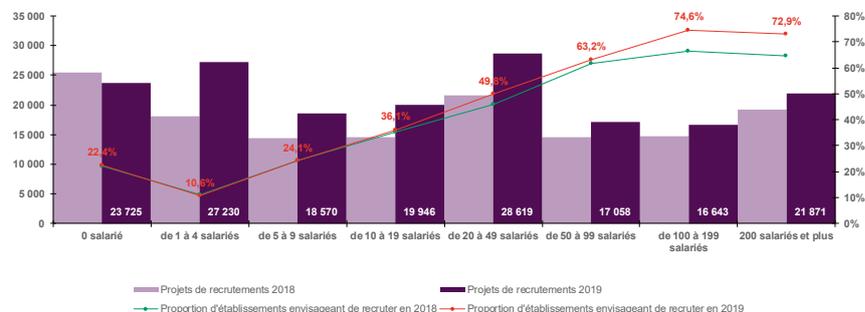
17,6 % d'intentions de recrutements saisonniers à Paris.

La part des recrutements saisonniers augmente de 0,9 points de pourcentage par rapport à 2018.

Cette part de projets de recrutement saisonnier s'explique notamment par l'importance des métiers d'artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles) ainsi que des professionnels de l'animation socioculturelle.

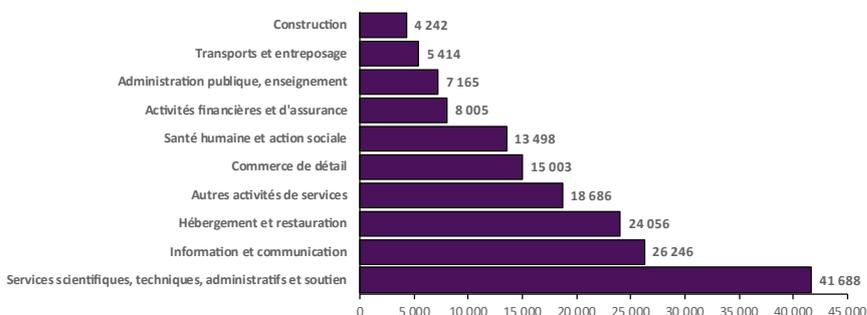
Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT.



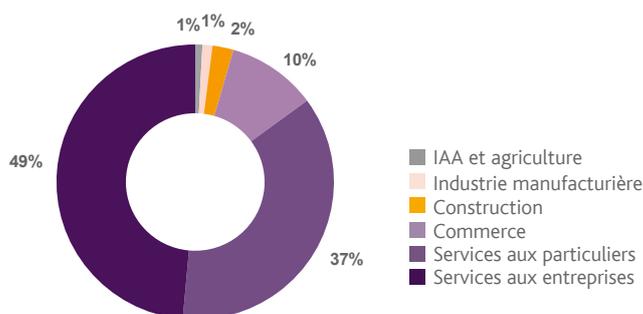
Graphique 2

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Un Village numérique pour informer et recruter

Parmi les secteurs qui recrutent à Paris, le numérique figure en bonne position. Pour valoriser ces opportunités d'emploi, des événements « Village numérique » sont régulièrement organisés. Plus de 2900 visiteurs étaient présents sur le Village numérique organisé par Pôle emploi Île-de-France à la STATION F, à Paris, le 28 février 2019. 56 exposants, 38 entreprises et 18 organismes de formation rassemblés autour d'une préoccupation majeure : valoriser les opportunités du numérique auprès du grand public et lutter contre les difficultés de recrutement du secteur. Parmi les entreprises présentes, de grands pointures du digital comme Accenture France (entreprises internationale de conseil et de technologies), Orange Business Services, Cap Gemini, GFI informatique (qui recrute en France 3000 personnes en 2019)... Les partenaires (La Ruche, Social Builder...) avaient aussi répondu à l'invitation de Pôle emploi Île-de-France.

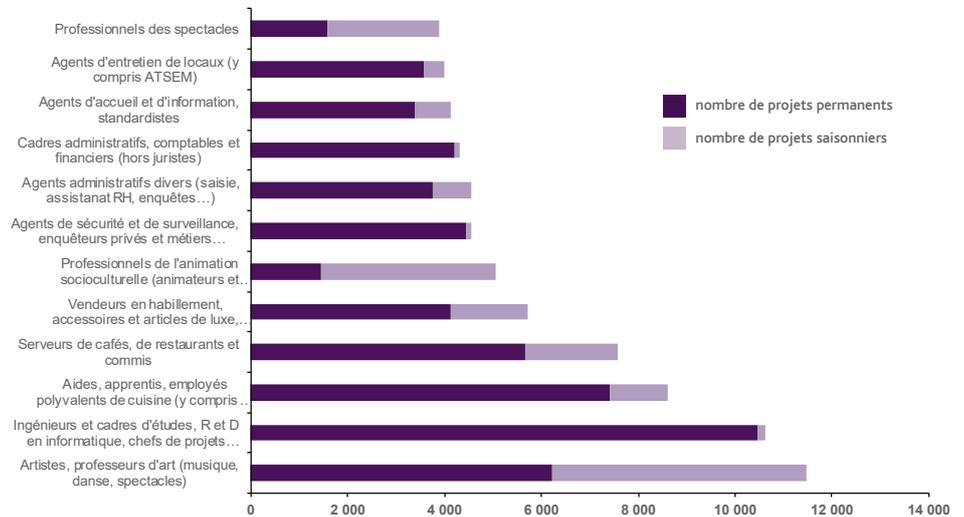
Les métiers recherchés

Les métiers « d'artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles) » sont les métiers avec le plus d'intentions de recrutements. Cependant, la part de recrutements saisonniers est de 45,6%.

« Les ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique ... » avec la quasi-totalité des intentions de recrutements en projet permanent sont les 2^e métiers les plus recherchés à Paris.

Le secteur de la restauration avec les « aides, apprentis, employés, polyvalents de cuisine » ainsi que les « serveurs de cafés, de restaurants et commis » sont également très recherchés à Paris. Ces deux familles professionnelles représentent 9,3% des intentions d'embauche du département (avec respectivement 8 598 et 7 575 projets de recrutement).

Graphique 4
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

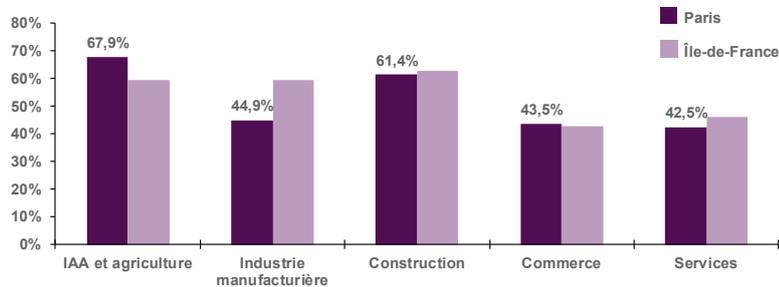


Les métiers en tension

La part des projets difficiles dans le secteur des services est de 42,5% soit 3,6 points de pourcentage de moins qu'en Île-de-France.

La part des projets difficiles dans le secteur du commerce (qui représente 10% des projets de recrutement à Paris) est de 43,5% (sensiblement le même taux que pour la région).

Graphique 5
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Les métiers « d'assistantes maternelles », « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » sont ceux qui sont le plus souvent associés à des difficultés de recrutement (respectivement 86% et 80,3%).

Les projets de recrutement des « ingénieurs et cadres d'études ... » sont jugés difficiles à satisfaire pour 74,4% des établissements. Cela représente environ 7 900 projets de recrutements jugés difficiles pour ces métiers.

Les 8 métiers avec une part de projets jugés difficiles supérieure à 50% représentent 21 149 projets de recrutement. Soit environ 12% des projets de recrutement de la capitale.

Tableau 2
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Assistantes maternelles	2 632	86,0%	3,6%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 331	80,3%	10,6%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	10 618	74,4%	1,5%
Employés et opérateurs de l'informatique	2 315	67,0%	2,4%
Techniciens d'études et de développ. en informatique (y compris webmasters, programmeurs...)	2 700	60,6%	4,2%
Cuisiniers	3 105	53,0%	14,1%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	5 716	51,9%	27,8%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	2 608	50,3%	7,6%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 998	49,8%	11,0%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	4 125	49,1%	18,2%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	7 575	48,1%	25,4%
Employés de l'hôtellerie	3 752	45,7%	27,3%

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

RAPPEL

$$\text{Part des projets jugés difficiles} = \left(\frac{\text{Nombre de projets de recrutement jugés difficiles}}{\text{Nombre de projets de recrutement}} \right) \times 100$$



SYNTHÈSE
DÉPARTEMENTALE

SEINE-ET-MARNE

+7,2%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



34 753
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

49,2%
PART DES INTENTIONS
D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES

15,4%
POIDS DES PROJETS
SAISONNIERS



Chiffres clés

Avec 34 753 projets, la Seine-et- Marne représente 7 % des intentions de recrutement en Île-de-France (- 0,7 point par rapport à l'année précédente).

Les projets de recrutements sont en hausse de 7,2 % par rapport à l'année précédente (soit 10 points de moins qu'au niveau régional et 7,6 points de moins qu'au niveau national).

La part des projets jugés difficiles du département s'établit à 49,3 % en 2019 (c'est 0,6 point de plus qu'en 2018). Cette part est supérieure à la part francilienne mais l'écart se réduit, passant de 6,8 points à 1,9 point entre 2018 et 2019.

7 626 établissements ont répondu à l'enquête en 2019, soit un taux de retour de 26,6 %.

Tableau 1

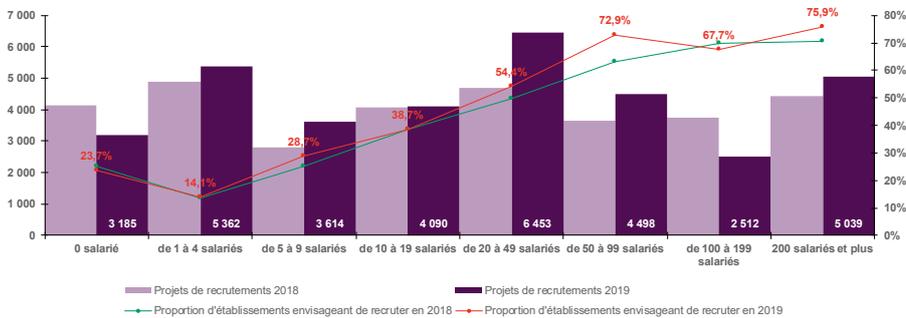
CHIFFRES CLÉS

	Seine-et-Marne	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	23,6 %	0,2 pt(s)	22,5 %	-0,2 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	34 753	7,2 %	492 777	17,8 %
Part de difficultés de recrutement	49,2 %	0,6 pt(s)	47,3 %	5,5 pt(s)
Poids des projets saisonniers	15,4 %	-1,9 pt(s)	14,8 %	0,1 pt(s)

Les secteurs qui recrutent

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT.



Les établissements qui envisagent de recruter

Le nombre de projets de recrutement le plus élevé concerne les établissements de 20 à 49 salariés avec 6 453 projets.

Ces établissements ont la plus forte évolution du nombre de projets de recrutement avec une augmentation de 38 % par rapport à l'année précédente.

Les seuls établissements ayant une baisse du nombre de projets de recrutements sont les établissements de 0 salarié et de 100 à 199 salariés (respectivement, -23 % et -33 %).

54,4 % des établissements de 20 salariés ou plus (20-49, 50-99, 100-199 et 200 ou plus) envisagent de recruter en 2019.

Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre plus de 4 intentions de recrutement sur 5 en Seine-et-Marne.

Avec 62 % des projets de recrutement annoncés en 2019, le secteur des services constitue le premier pôle de recrutement du département. Cependant, ce secteur est moins représenté qu'au niveau régional.

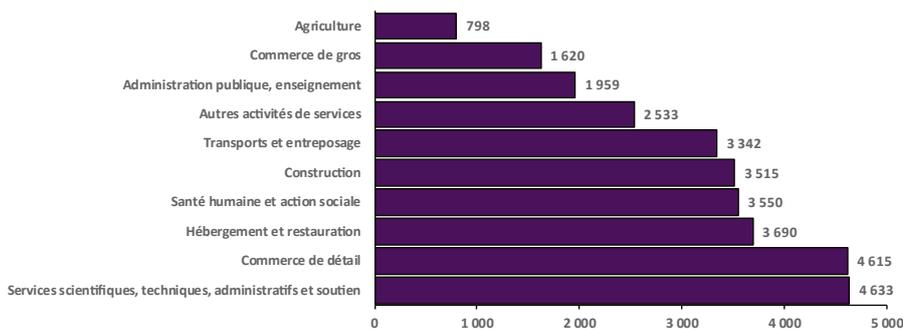
En effet, la proportion des projets de recrutements des 4 secteurs que sont : l'Industrie Agro-Alimentaire et l'Agriculture, Industrie manufacturière, la construction et le commerce sont plus représentés en Seine-et-Marne qu'en Île-de-France. Pour exemple, le secteur du commerce pèse 20 % des projets de recrutement en Seine-et-Marne contre 13 % pour la région.

15,4 % d'intentions de recrutements saisonniers en Seine-et-Marne.

La part des recrutements saisonniers baisse de 1,9 points de pourcentage par rapport à 2018. Les métiers les plus souvent recherchés en contrat saisonniers sont les professionnels de l'animation socioculturelle ainsi que les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires.

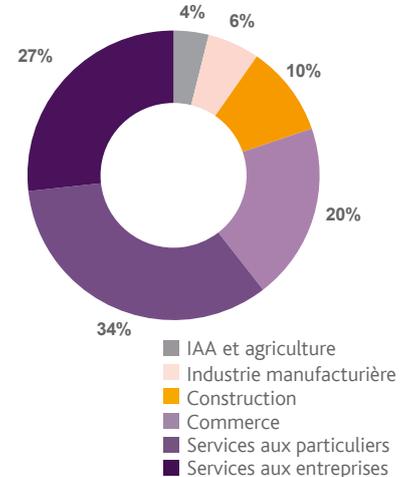
Graphique 2

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



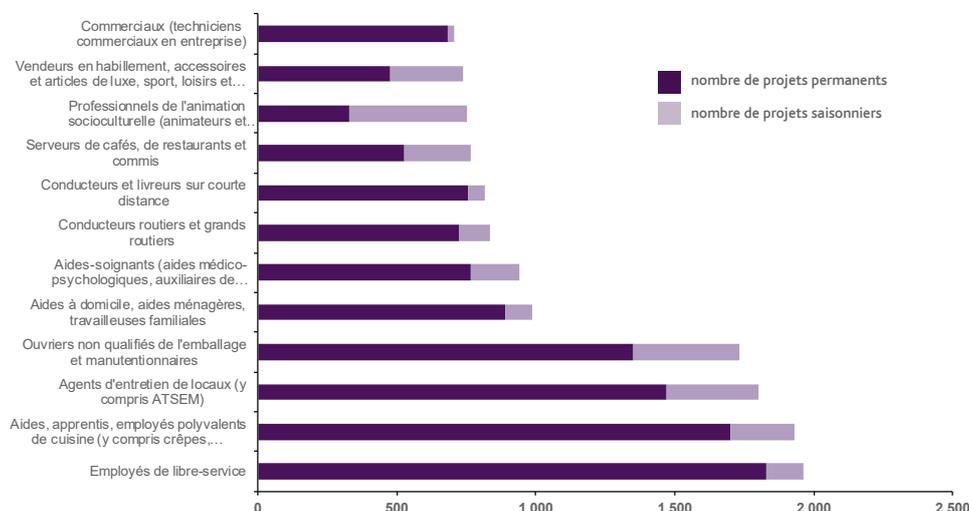
Pôle emploi de Seine-et-Marne accompagne l'inclusion numérique

Le territoire met en œuvre toute une série d'actions pour favoriser l'inclusion numérique et faire connaître les opportunités d'emploi dans le numérique. Quelques éléments chiffrés. En 2018, les agences Pôle emploi de Seine-et-Marne ont contribué à alimenter 57 sessions de formation pour 632 places conventionnées (gratuites pour les demandeurs d'emploi) sur le programme du Conseil Régional Île-de-France. Pour les publics infra-bac relevant du plan d'investissement dans les compétences, les agences de Pôle emploi de Chessy, de Meaux et d'Avon organisent régulièrement des ateliers numériques pour les demandeurs d'emploi. Ils visent à faire connaître les opportunités d'emploi et de formation du secteur. Enfin, quatre formations POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) orientées vers les métiers du numérique ont été proposées par Pôle emploi de Seine-et-Marne. Il s'agit des formations « technicien de raccordement fibre optique » (deux sessions), « installateur de réseaux câblés » et de technicien Cloud.

Les métiers recherchés

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Cette année les 12 métiers les plus recherchés contiennent deux nouvelles professions : les conducteurs et livreurs sur courte distance, et les professionnels de l'animation socioculturelle.

Les métiers « Employés de libre-service » et « Aides, apprentis, employé polyvalent de cuisine » sont les plus recherchés en Seine-et-Marne, avec respectivement 1962 et 1932 projets.

Les 4 métiers les plus recherchés concentrent 1 projet de recrutement sur 5 au sein du département, soit 7 431 projets.

Les métiers « Professionnels de l'animation socioculturelle » et vendeurs en habillement » ont les arts de projets saisonniers les plus élevés avec respectivement 56 % et 35 %.

Les métiers en tension

Le secteur de la Construction a la part de projet de recrutements jugés difficiles la plus élevée soit 68,5 % (c'est 10,8 points de plus par rapport à l'année précédente ainsi que le secteur qui a la plus forte progression par rapport à l'année précédente).

La part des projets de recrutements jugés difficiles représente moins de la moitié pour les secteurs des Services et du Commerce, respectivement 45,5 % et 45,7 %.

La région suit les mêmes tendances.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

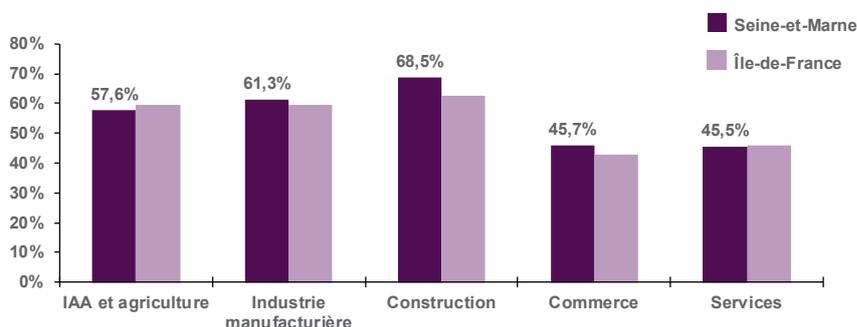


Tableau 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	989	85,0%	10,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	837	79,2%	13,4%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	818	79,1%	7,5%
Employés de maison et personnels de ménage	415	78,0%	13,4%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	708	69,1%	3,8%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	483	67,2%	7,1%
Conducteurs de transport en commun sur route	454	64,6%	17,5%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	389	58,0%	82,5%
Jardiniers salariés, paysagistes	420	49,0%	27,2%
Employés de libre-service	1 962	48,6%	6,8%
Cuisiniers	508	44,5%	13,1%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	1 932	43,5%	11,9%

Le métier « Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » est celui qui est le plus souvent associé à des difficultés de recrutement.

En effet, sur les 989 projets de recrutement, 85 % sont jugés difficiles par les entreprises.

Les métiers de la construction ne figurent pas dans le tableau malgré une part des projets de recrutement difficiles de 68,5 %. En effet, dans le tableau sont représentés uniquement les métiers qui recensent plus d'un pourcent des projets de recrutement du territoire (soit au minimum 348 projets de recrutements pour le département de la Seine-et-Marne).

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1 % des projets de recrutement du territoire

RAPPEL

Part des projets jugés difficiles = $\left(\frac{\text{Nombre de projets de recrutement jugés difficiles}}{\text{Nombre de projets de recrutement}} \right) \times 100$



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

YVELINES

+15,3%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



47 079
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

53,9 %
PART DES INTENTIONS
D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES

14,0 %
POIDS DES PROJETS
SAISONNIERS



Chiffres clés

Les intentions d'embauches dans les Yvelines progressent de 15,3 % en 2019 comparativement à l'année précédente.

De même, la part des projets de recrutements jugés difficiles croît de 11,1 points de pourcentage.

Il s'agit du département où l'évolution de la part projets de recrutements jugés difficiles est la plus forte.

La part des projets saisonniers baisse de 0,9 point de pourcentage pour s'établir à 14 % cette année.

7 054 établissements ont répondu à l'enquête en 2019, soit un taux de retour de 25,2 %.

Tableau 1
CHIFFRES CLÉS

	Yvelines	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	25,5 %	1,5 pt(s)	22,5 %	-0,2 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	47 079	15,3 %	492 777	17,8 %
Part de difficultés de recrutement	53,9 %	11,1 pt(s)	47,3 %	5,5 pt(s)
Poids des projets saisonniers	14,0 %	-0,9 pt(s)	14,8 %	0,1 pt(s)

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

Le nombre de projets de recrutement le plus élevé concerne les établissements de 200 salariés ou plus avec 9 515 projets.

Cependant, ces établissements ont la plus forte baisse du nombre de projets de recrutement par rapport à l'année précédente (-13%).

Les établissements de 100 à 199 salariés ont la plus forte hausse du nombre de projets de recrutement (+79%).

57,3% des établissements de 20 salariés ou plus (20-49, 50-99, 100-199 et 200 ou plus) envisagent de recruter en 2019.

Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre plus de 4 intentions de recrutement sur 5.

Avec 68% des projets de recrutement annoncés en 2019, le secteur des services constitue le premier pôle de recrutement du département.

Les secteurs du commerce et de la construction représentent 24% des projets de recrutements dans les Yvelines.

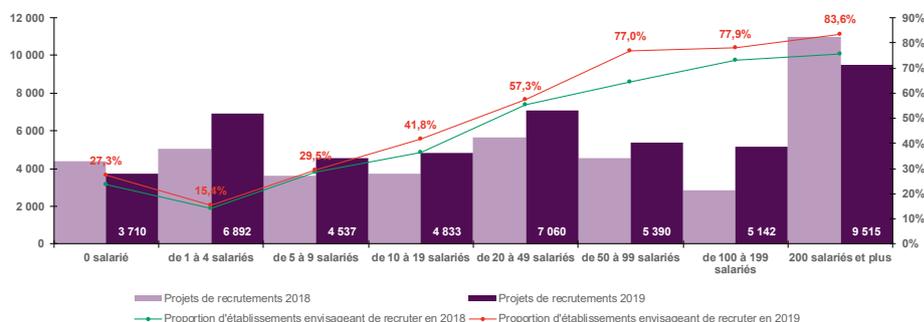
Le secteur de l'industrie est fortement représenté dans les Yvelines (6% contre 3% au niveau régional).

14% d'intentions de recrutements saisonniers dans les Yvelines.

La part des projets saisonniers baisse de 0,9 point de pourcentage par rapport à 2018. Les métiers les plus souvent recherchés en contrat saisonniers sont les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) ainsi que les professionnels de l'animation socioculturelle.

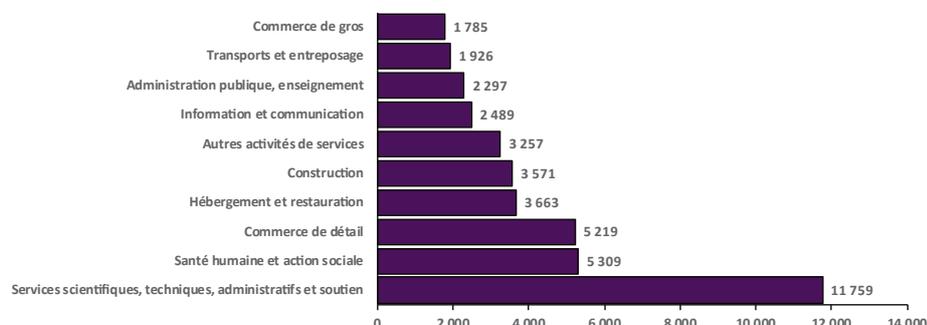
Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT.



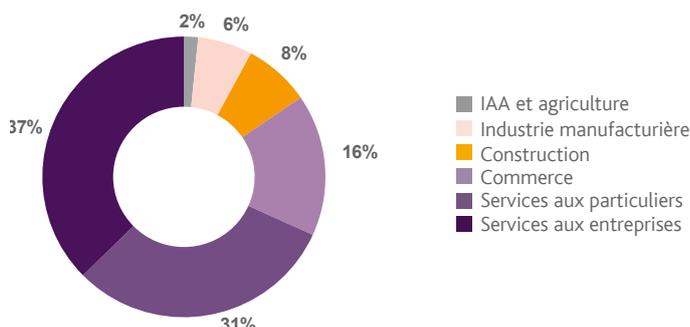
Graphique 2

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



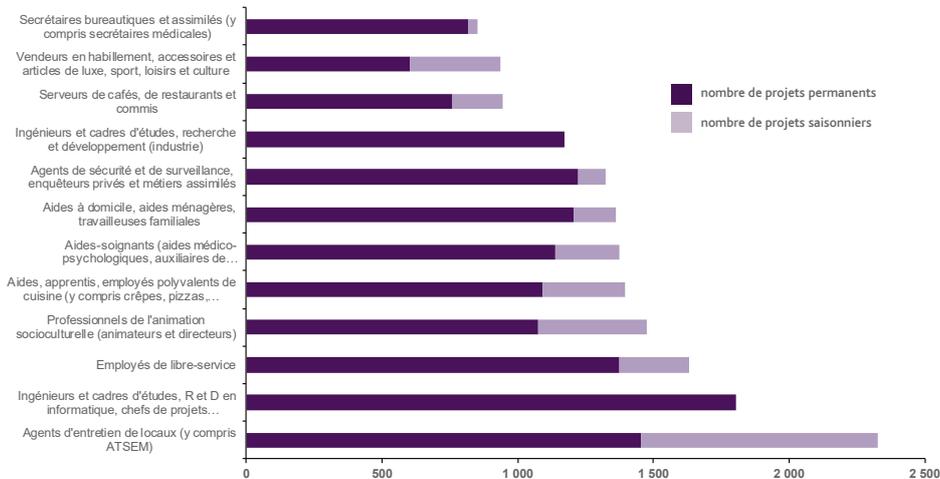
Les métiers de l'industrie à l'honneur

Le 2 avril 2019, l'Afpa de Magnanville et Pôle emploi des Yvelines ont organisé la 3e édition du Village de l'Industrie. Évènement labellisé «semaine de l'Industrie». Les partenaires du service public de l'emploi, ainsi que 85 entreprises ont participé à ce rendez-vous. Au cours de cette journée, 270 visiteurs se sont informés sur les opportunités de formation, ont assisté à des démonstrations métiers, échangé avec les formateurs et les stagiaires. Ils ont aussi découvert des métiers dans le secteur industrie : maintenance industrielle, méthodes et production, mécanique, usinage, chaudronnerie, soudage et bureaux d'études industrie. Des entreprises du secteur industriel et du travail temporaire ont participé à un job dating proposant avec près de 300 postes à pourvoir.

Les métiers recherchés

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Le métier « Agents d'entretien de locaux » est le plus recherché, avec 2326 projets.

Ce métier a également la part de projets saisonniers la plus élevée avec 38 %.

Le métier « Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatique » a le plus grand nombre de projets permanents. Les projets de recrutement du métier précédemment évoqué sont exclusivement des projets permanents.

Les métiers en tension

Le secteur de l'Industrie manufacturière a la part de projet de recrutements jugés difficiles la plus élevée (69,7 %).

La part de projets de recrutements jugés difficiles dans le secteur de l'Industrie manufacturière est également plus élevée dans les Yvelines qu'en Île-de-France (69,7 % contre 59,3 %).

Le secteur du Commerce a quant à lui, la part de projet de recrutements jugés difficiles la plus basse (45,1 %).

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

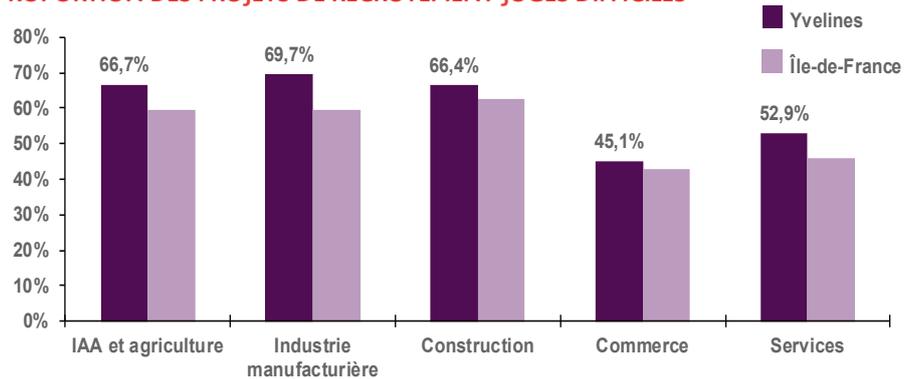


Tableau 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Part des projets jugés difficiles	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Techniciens des industries de process (interventions techniques)	733	93,7%	0,4%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 361	81,2%	11,4%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	498	77,8%	4,3%
Employés de maison et personnels de ménage	809	72,8%	10,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	483	72,4%	14,6%
Assistants maternelles	687	65,6%	1,5%
Infirmiers, ca dres infirmiers et puéricultrices	484	65,5%	2,9%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	543	63,7%	15,5%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	562	63,4%	0,4%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	1 173	62,2%	0,0%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 803	61,7%	0,0%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	1 326	59,1%	7,7%

Le métier « Techniciens des industries de process » est celui qui est le plus souvent associé à des difficultés de recrutement. 94 % des projets de recrutement sur ce métier sont jugés difficiles.

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1 % des projets de recrutement du territoire

RAPPEL

Part des projets jugés difficiles = $\left(\frac{\text{Nombre de projets de recrutement jugés difficiles}}{\text{Nombre de projets de recrutement}} \right) \times 100$



SYNTHÈSE
DÉPARTEMENTALE

ESSONNE

+19,0%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



36 060
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

51,4%
PART DES INTENTIONS
D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES

13,2%
POIDS DES PROJETS
SAISONNIERS



Chiffres clés

Les intentions d'embauches dans l'Essonne progressent de 19 % en 2019 comparativement à 2018.

De même, la part des projets de recrutements jugés difficiles croît de 8,3 points de pourcentage par rapport à l'année précédente.

La part des projets saisonniers baisse quant à elle de 1,7 point de pourcentage pour s'établir à 13,2 % cette année.

5 831 établissements ont répondu à l'enquête en 2019, soit un taux de retour de 24,3 %

Tableau 1
CHIFFRES CLÉS

	Essonne	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	25,1 %	1,8pt(s)	22,5 %	-0,2pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	36 060	19,0 %	492 777	17,8 %
Part de difficultés de recrutement	51,4 %	8,3pt(s)	47,3 %	5,5pt(s)
Poids des projets saisonniers	13,2 %	-1,7pt(s)	14,8 %	0,1pt(s)

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

Le nombre de projets de recrutement le plus élevé concerne les établissements de 200 salariés et plus avec 8 124 projets.

Les plus fortes hausses du nombre de projets de recrutements concernent les établissements de 1 à 4 salariés et ceux de 200 salariés et plus (respectivement 58% et 41%).

52,1% des établissements de 20 salariés ou plus (20-49, 50-99, 100-199 et 200 ou plus) envisagent de recruter en 2019.

Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre plus de 4 intentions de recrutement sur 5.

Dans le département de l'Essonne, le secteur des services concentre plus de deux tiers des intentions d'embauche en 2019.

De manière plus détaillée, le domaine des services scientifiques, techniques, administratifs et soutien enregistre plus d'un projet de recrutement potentiel sur cinq dans le département et arrive ainsi en tête des intentions de recrutements annoncées par les employeurs.

13,2% d'intentions de recrutements saisonniers en Essonne.

La part des projets de recrutement saisonniers baisse de 1,7 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Les métiers les plus souvent recherchés en contrat saisonniers sont les professionnels de l'animation socioculturelle ainsi que les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires.

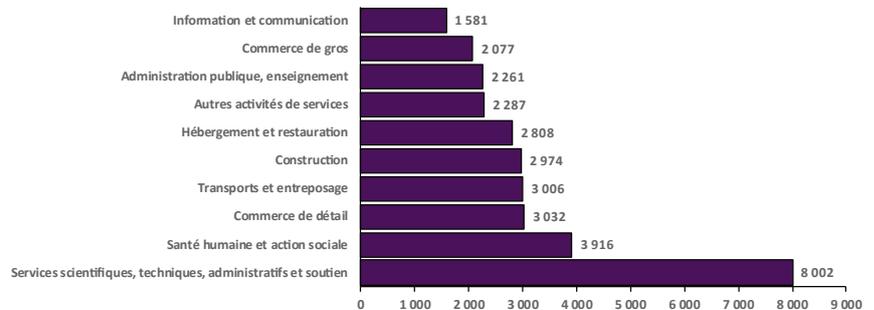
Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



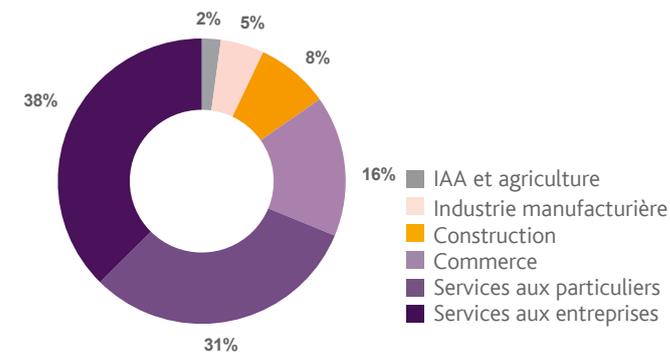
Graphique 2

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Des demandeurs d'emploi conviés à visiter le showroom Nano Innov du CEA de Saclay

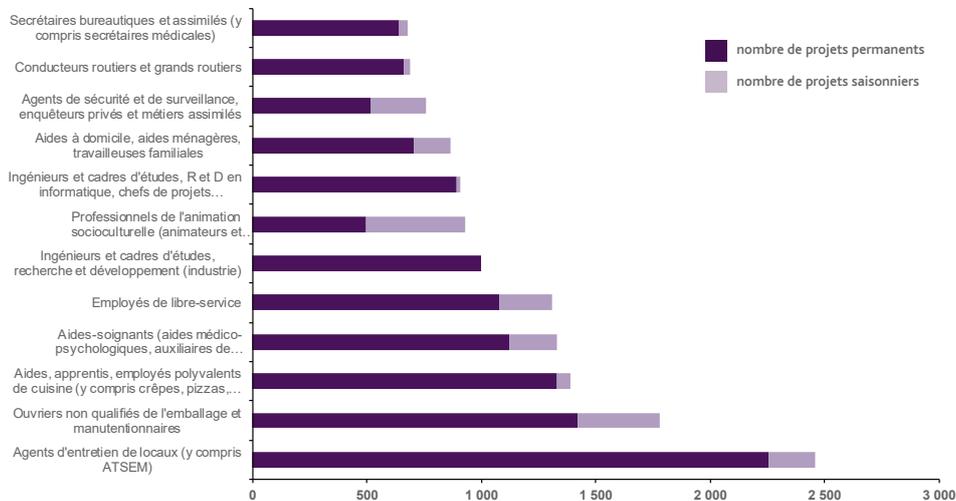
Pôle emploi Les Ulis a invité seize demandeurs d'emploi à visiter le showroom Nano Innov du CEA de Saclay, le 28 février 2019. L'objectif ? Permettre aux demandeurs d'emploi de découvrir les opportunités d'emploi dans ce secteur d'activité et les métiers à la croisée de plusieurs disciplines (fabmanagers, ingénieurs IA, data scientist, techniciens robotiques, designers, marketing digital, cybersécurité, développeurs web, codeurs). Il s'agissait aussi de leur montrer concrètement les répercussions directes sur la vie quotidienne grâce à des simulateurs. Lors de cette visite, plusieurs responsables de start-up ont témoigné de leurs parcours. Une intervenante du service emploi de la communauté d'agglomération Paris Saclay (CPS) a mis en lumière les perspectives d'emploi sur le plateau de Saclay.

Les métiers recherchés

Le métier le plus recherché dans le département de l'Essonne est « Agents d'entretien de locaux », avec 2457 projets.

Les métiers « Professionnels de l'animation socioculturelle » et « Agents de sécurité et de surveillance » ont les parts de projets saisonniers les plus élevées avec respectivement 47% et 32%.

Graphique 4
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

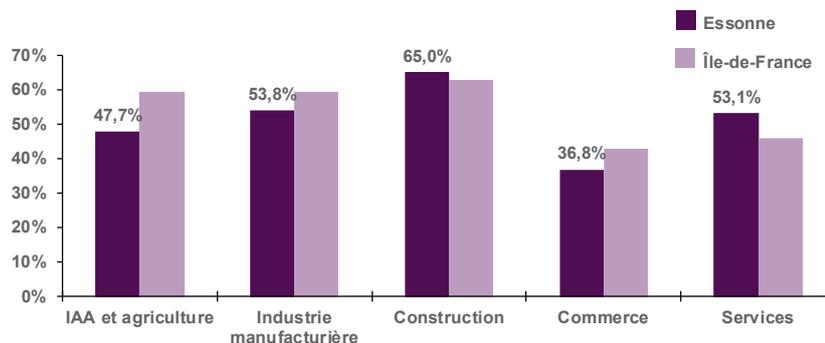


Les métiers en tension

Le secteur de la Construction a la part de projet de recrutements jugés difficiles la plus élevée avec 65%.

Le secteur du Commerce a quant à lui la part de projet de recrutements jugés difficiles la plus basse avec 36,8%.

Graphique 5
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Les métiers d'aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales affichent une part des projets jugés difficiles de 82,1% (- 4,6 points de pourcentage par rapport à 2018).

La part des projets jugés difficiles des coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes est en baisse de 6 points de pourcentage par rapport à l'année dernière.

Avec un volume d'intention d'embauches important (1354), le métier d'aide-soignant apparaît avec des intentions d'embauches difficiles à satisfaire (tension de 69,8%).

Tableau 2
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	905	83,1%	1,3%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	432	83,0%	10,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	867	82,1%	18,6%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	396	68,8%	5,8%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	996	66,3%	0,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	687	66,1%	3,9%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 328	64,6%	15,7%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	458	63,5%	13,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	931	61,8%	46,6%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	625	60,5%	8,9%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	562	59,2%	11,6%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	531	54,5%	14,4%

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

RAPPEL

Part des projets jugés difficiles = $(\frac{\text{Nombre de projets de recrutement jugés difficiles}}{\text{Nombre de projets de recrutement}}) \times 100$



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

HAUTS-DE-SEINE

+15,3%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



↗ **89 161**
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

↗ **50,8 %**
PART DES INTENTIONS
D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES

↘ **10,9 %**
POIDS DES PROJETS
SAISONNIERS



Chiffres clés

Avec 89 161 projets de recrutement, le département des Hauts-de-Seine est le 2^e département francilien où les intentions d'embauche sont les plus élevées.

Les projets de recrutement sont en hausse de 15,3 % par rapport à l'édition précédente de l'enquête BMO.

Il s'agit du département (avec les Yvelines) où la part des établissements ayant l'intention de recruter est la plus élevée (25,5 %).

8 842 établissements ont répondu à l'enquête en 2019, soit un taux de retour de 22,6 %

Tableau 1
CHIFFRES CLÉS

	Hauts-de- -Seine	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	25,5 %	-0,3pt(s)	22,5 %	-0,2pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	89 161	15,3 %	492 777	17,8 %
Part de difficultés de recrutement	50,8 %	8,2pt(s)	47,3 %	5,5pt(s)
Poids des projets saisonniers	10,9 %	-4pt(s)	14,8 %	0,1pt(s)

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

Avec son quartier d'affaires, les établissements de plus de 50 salariés concentrent une grande partie des projets de recrutements du département (52,1 %).

Les établissements au delà de 20 salariés sont plus nombreux, en proportion, à envisager de recruter. Tandis que les établissements avec peu de salariés (moins de 20) sont moins nombreux en proportion à avoir l'intention d'embaucher en 2019. En revanche, la baisse de la part des établissements recruteurs des petites entreprises est compensée par le volume des projets de recrutement :

- +24,7% pour les établissements de 1 à 4 salariés
- +21% pour les établissements de 5 à 9 salariés
- +15,4% pour les établissements de 10 à 19 salariés.

Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre plus de 9 intentions de recrutement sur 10.

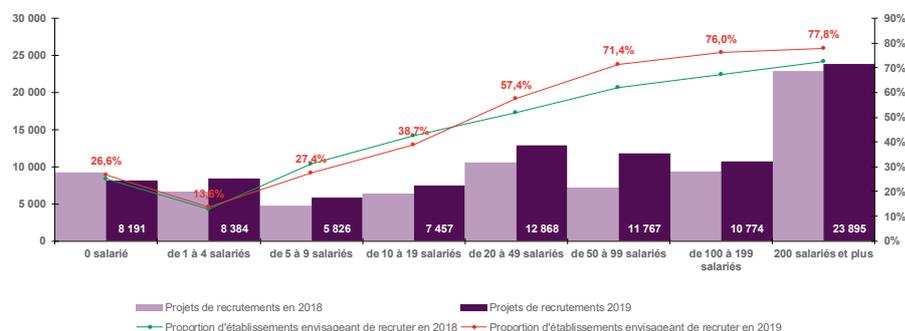
Avec 91% des projets de recrutement annoncés en 2019, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement dans les Hauts-de-Seine. Le secteur des services aux entreprises est majoritaire avec 58% des projets de recrutement, notamment avec le quartier d'affaires de la Défense.

10,9% d'intentions de recrutements saisonniers dans les Hauts-de-Seine.

La part des projets de recrutement saisonniers baisse de 4 points de pourcentage par rapport à l'année 2018. Les métiers les plus souvent recherchés en contrat saisonniers sont les artistes (en musique, danse, spectacles et professeurs d'art) ainsi que les agents d'accueil et d'information, standardistes.

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



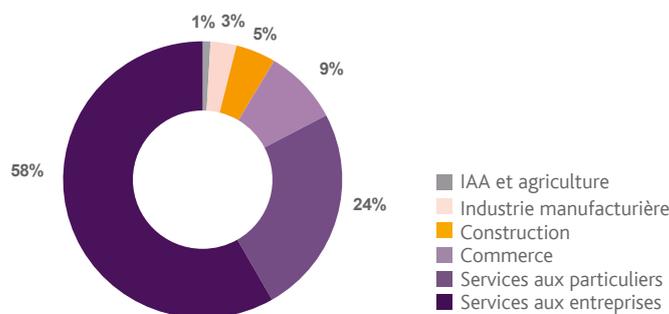
Graphique 2

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Le numérique au cœur des quartiers... Les agences Pôle emploi de Colombes, de Nanterre et de Gennevilliers ont organisé un forum le 25 octobre 2018 destiné à promouvoir les opportunités du numérique auprès des jeunes des quartiers. Sur le forum, organisé à l'UARENA à Paris la Défense, 27 entreprises étaient présentes pour informer sur les métiers du numérique mais aussi pour recruter en direct. Parmi elles, Free et Centrapel, Efficity, Amazon, Helpline, Décathlon, Dekra la SNCF, Adidas... À la clé, plus de 1000 postes proposés. Plus de

1300 candidats ont été reçus sur les stands pour des jobs datings. À l'issue de l'événement, 141 candidats étaient embauchés.

Se former : Pour informer les visiteurs des opportunités de formation, onze organismes avaient répondu à l'invitation de Pôle emploi. Parmi eux, la Web@cademie, o'Clock, Simphon, G2R...

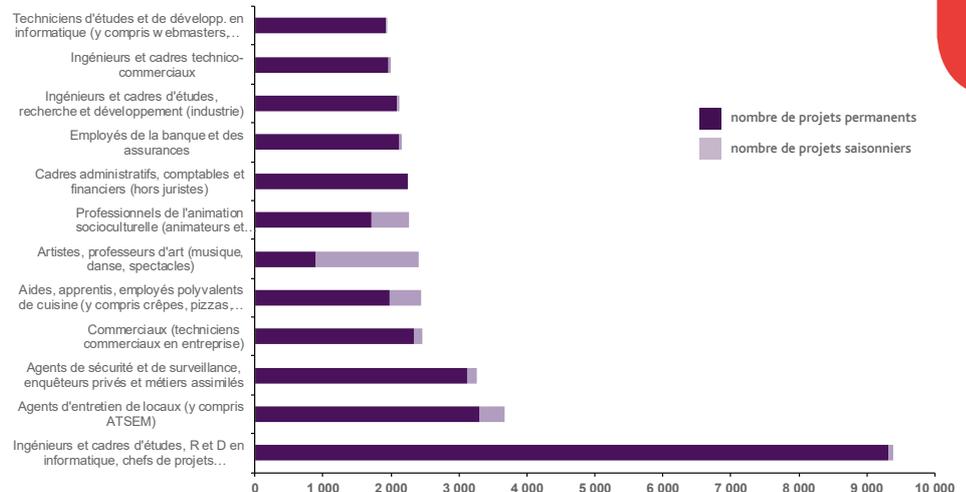
224 candidats ont ainsi été reçus par les centres de formations présents. 33 ont été retenus directement le jour de l'événement. À l'issue du forum, 81% des entreprises participantes et 99% des organismes de formations étaient très satisfaites ou satisfaites. 79% des visiteurs se sont déclarés très satisfaits ou satisfaits par ce forum.

Les métiers recherchés

Avec la présence de nombreux sièges sociaux dans le département des Hauts-de-Seine, les métiers « d'ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets... » sont les métiers les plus recherchés avec plus de 9000 projets de recrutements.

Les projets de recrutements saisonniers sont faibles pour les 12 métiers les plus recherchés (hormis pour les « artistes et professeurs d'art »). Ce qui est également le cas pour l'ensemble des projets du département (le poids des projets de recrutement saisonniers est de 10,9%).

Graphique 4
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

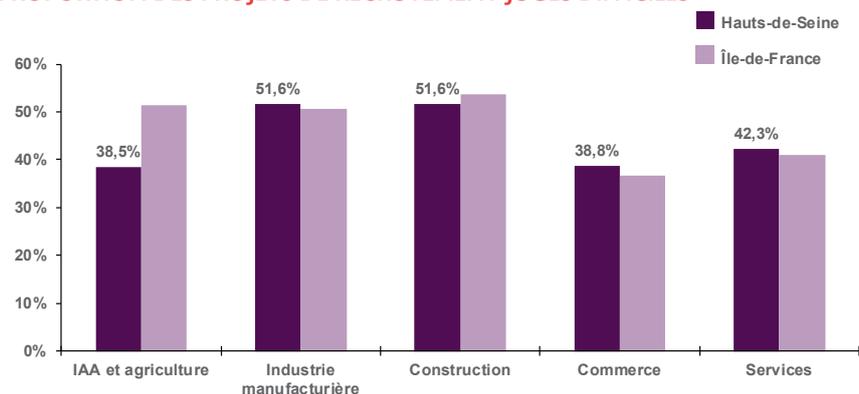


Les métiers en tension

La part des projets de recrutements jugés difficiles est relativement proche du taux régional pour les secteurs principaux du 92 (services, commerce et construction).

Il s'agit du département où la part du secteur des services aux entreprises est la plus élevée (58% contre 44% en Île-de-France).

Graphique 5
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Les métiers « d'ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques » avec 9381 projets de recrutements déclarés et plus de 75,4% d'entre eux jugés difficiles, sont les métiers les plus difficiles à satisfaire en tension en volume.

Tableau 2
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 916	80,6%	6,2%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	9 381	75,4%	0,6%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	2 116	74,7%	1,4%
Techniciens de production et d'exploitation (installation, maintenance, support...) de systèmes d'information	1 758	72,9%	0,5%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	962	64,4%	1,7%
Assistantes maternelles	1 293	62,8%	22,1%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	3 260	58,5%	4,5%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	2 438	58,5%	18,7%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	979	56,6%	6,2%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1 382	55,2%	26,9%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 639	54,1%	10,2%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	2 005	53,8%	2,6%

Le taux de tension le plus élevé avec 80,6% concerne les « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales ».

On retrouve également parmi les métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement, les « ingénieurs et cadres d'études... (industrie) » avec 74,7% ainsi que les « techniciens de production et d'exploitation de systèmes d'information » avec 72,9%.

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

SEINE-SAINT-DENIS

+16,9%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



42 602
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

41,0 %
PART DES INTENTIONS
D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES

14,7 %
POIDS DES PROJETS
SAISONNIERS



Chiffres clés

En 2019, le nombre de recrutements en Seine-Saint-Denis envisagés par les employeurs augmente de 16,9 %.

Avec 42 602 projets de recrutement, le département de la Seine-Saint-Denis représente 8,6 % de l'ensemble des projets de la région (4^e département).

La part des projets de recrutement jugés difficiles dans le département s'établit à 41,0 % en 2019, soit 2,9 points de pourcentage de plus qu'en 2018, avec une hausse moins importante que celle observée sur la région (+ 5,5 points).

Parmi les 42 602 projets de recrutement, 14,7 % sont des projets saisonniers, soit 0,4 point de moins qu'en 2018.

6 847 établissements ont répondu à l'enquête en 2019, soit un taux de retour de 20,1 %

Tableau 1
CHIFFRES CLÉS

	Seine-St-Denis	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	21,0 %	-0,8pt(s)	22,5 %	-0,2pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	42 602	16,9 %	492 777	17,8 %
Part de difficultés de recrutement	41,0 %	2,9pt(s)	47,3 %	5,5pt(s)
Poids des projets saisonniers	14,7 %	-0,4pt(s)	14,8 %	0,1pt(s)

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

21,0 % des établissements de la Seine-Saint-Denis envisagent de recruter en 2019 (0,8 point de moins qu'en 2018).

La légère diminution de la part des établissements recruteurs est due notamment à la baisse des établissements de 0 salarié. Cette baisse est largement compensée par l'augmentation des projets de recrutements dans les établissements de plus grande taille.

Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre plus de 4 intentions de recrutement sur 5.

Avec 83 % des projets de recrutement annoncés en 2019, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement en Seine-Saint-Denis.

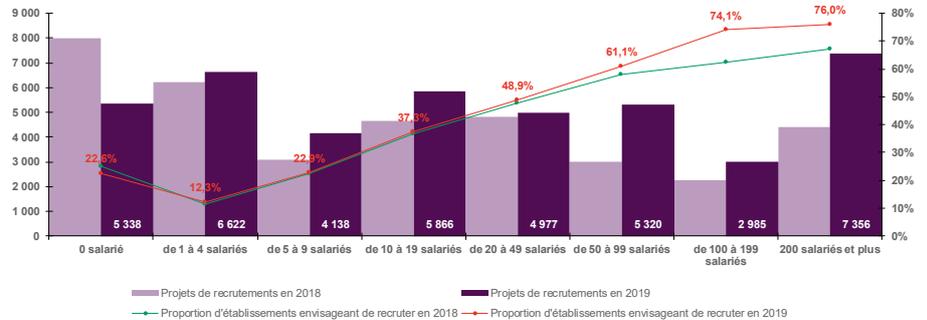
La construction constitue également une part importante dans le département avec 11 % des projets de recrutements comparativement à une part de 6 % pour la région. Il s'agit du département, après le Val-d'Oise, où le secteur de la construction représente une part aussi importante des projets de recrutement.

14,7 % d'intentions de recrutements saisonniers en Seine-Saint-Denis.

La part des projets de recrutement saisonniers baisse de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année dernière. Les métiers les plus souvent recherchés en contrat saisonniers sont les artistes (en musique, danse, spectacles et professeurs d'art) ainsi que les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM).

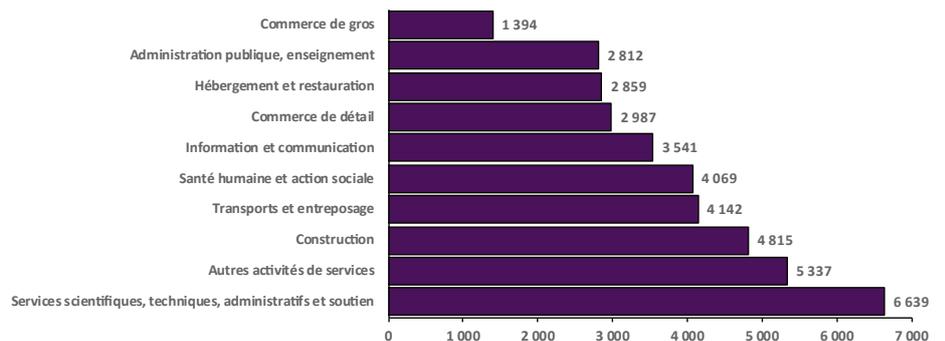
Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



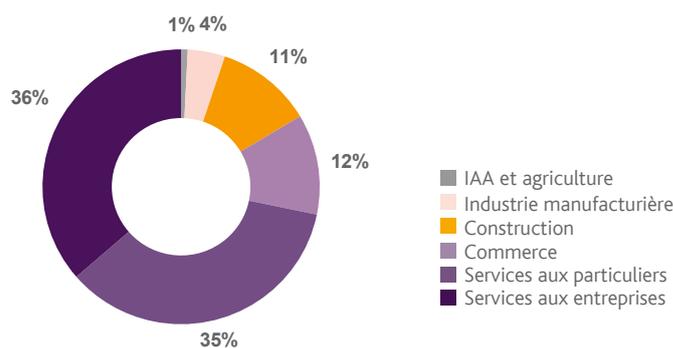
Graphique 2

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Valoriser les emplois de la zone aéroportuaire

Entre la fin mars et la mi-avril 2019, les agences du « Grand Roissy-Le Bourget » se sont associées à cinq forums emploi pour promouvoir les opportunités d'emploi du secteur aéroportuaire. Des événements en partenariat avec ADP (aéroports de Paris) et le GIP (groupement d'intérêt public). Sur l'ensemble de ces événements (forum des métiers aéroportuaires le 26 mars à Roissy-en-France, forum dédié aux métiers et aux formations du transport-logistique le 10 avril 2019, forum emploi-formation pour les métiers de l'Hôtellerie-Restauration le 17 avril 2019...), plus de mille postes ont été proposés. Toutes ces manifestations ont permis la mise en œuvre d'une véritable synergie entre les agences du territoire et renforcé le partenariat local.

Les métiers recherchés

Les artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles) sont les métiers qui concentrent le plus d'intentions de recrutements.

En 2019, les artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles), les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM), ainsi que professionnels du spectacle restent les métiers les plus recherchés par les employeurs en Seine-Saint-Denis, avec respectivement, 4 100, 2 300 et 1 500 projets de recrutement

Les métiers en tension

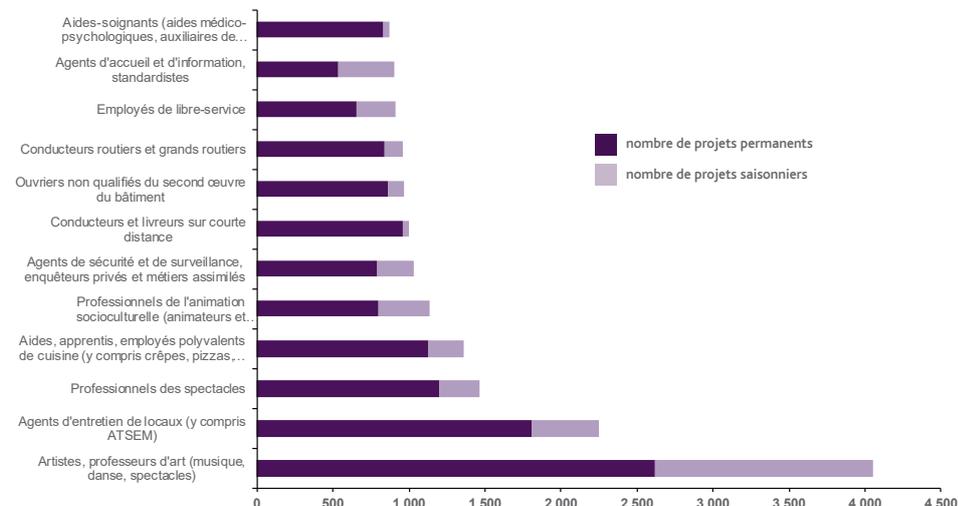
La part des projets de recrutement jugés difficiles dans le secteur des services est plus faible en Seine-Saint-Denis comparativement à la région (38,0% contre 46,1%).

C'est également le secteur avec la plus faible proportion de projets de recrutements jugés difficiles du département.

Avec 59,3% des projets de recrutement jugés difficiles, le secteur de la construction en Seine-Saint-Denis est moins associé à des difficultés de recrutement qu'en Île-de-France (62,8%).

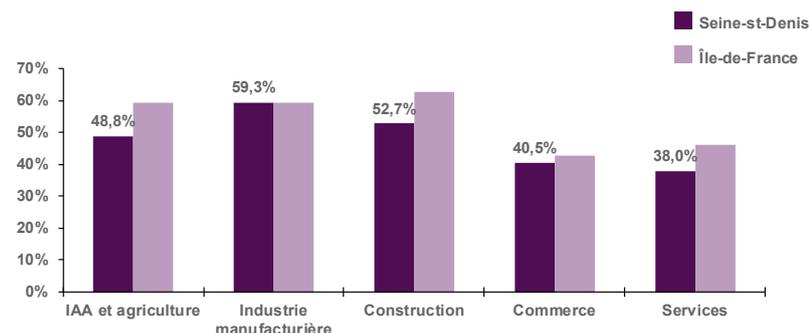
Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Les projets de recrutement des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, les conducteurs et livreurs sur courte distance sont les métiers les plus associés à des difficultés de recrutement.

Tableau 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	435	79,9%	4,2%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 000	75,9%	4,1%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	706	75,6%	4,2%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	462	65,8%	0,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	963	63,5%	12,5%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	571	60,8%	16,9%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	724	59,2%	3,4%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	516	55,8%	2,4%
Educateurs spécialisés	473	55,6%	16,4%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	969	54,5%	10,8%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	574	54,2%	0,5%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	1 032	50,5%	23,2%

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

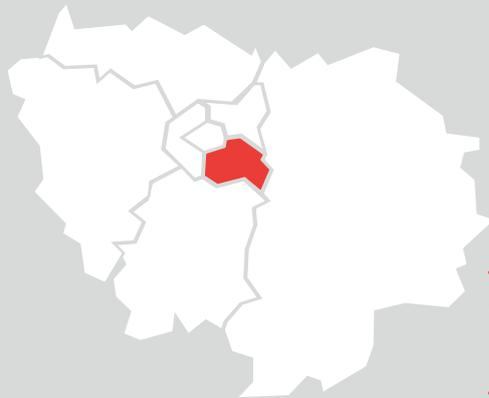
La part des projets de recrutement jugés difficiles (41,0 %) continue d'augmenter, avec + 2,9 points par rapport à 2018, bien qu'étant inférieur au taux régional (47,3 %), et ce, quel que soit le secteur.

Plus de 3 recrutements sur 4 sont considérés comme difficiles pour les métiers de techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, les conducteurs et livreurs sur courte distance et les ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques.

Le secteur ayant la part des projets jugés difficiles la plus élevée est celui de l'industrie manufacturière (59,3%).

RAPPEL

Part des projets jugés difficiles = $\left(\frac{\text{Nombre de projets de recrutement jugés difficiles}}{\text{Nombre de projets de recrutement}} \right) \times 100$



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

VAL-DE-MARNE

+12,1%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



36 908

PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

50,1%

PART DES INTENTIONS
D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES

14,0%

POIDS DES PROJETS
SAISONNIERS



Chiffres clés

En 2019, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs dans le Val-de-Marne croît de 12,1 %.

Avec 36 908 projets de recrutement, le département du Val-de-Marne représente 7,5 % des intentions d'embauche de la région.

La part des projets de recrutement jugés difficiles du département s'établit à 50,1 %, soit 6,3 points de pourcentage de plus qu'en 2018 (contre + 5,5 points en Île-de-France).

Parmi les 36 908 projets de recrutement, 14,0 % sont des projets saisonniers (contre 14,8 % en Île-de-France), soit - 0,5 point par rapport à l'année dernière.

6 637 établissements ont répondu à l'enquête en 2019, soit un taux de retour de 24,1 %

Tableau 1
CHIFFRES CLÉS

	Val-de-Marne	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	22,5 %	-1,5pt(s)	22,5 %	-0,2pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	36 908	12,1 %	492 777	17,8 %
Part de difficultés de recrutement	50,1 %	6,3pt(s)	47,3 %	5,5pt(s)
Poids des projets saisonniers	14,0 %	-0,5pt(s)	14,8 %	0,1pt(s)

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

22,5 % des établissements du Val-de-Marne envisagent de recruter en 2019 (- 1,5 points par rapport à 2018).

Avec 8 400 projets de recrutement, les établissements de 200 salariés et plus représentent 22,7 % des intentions d'embauche du département. 77,0 % de ces établissements envisagent de recruter en 2019.

Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre plus de 4 intentions de recrutement sur 5.

Avec 87 % des projets de recrutement annoncés en 2019, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement dans le Val-de-Marne. Avec 38 % des projets de recrutement dans les services aux entreprises, 34 % dans les services aux particuliers ainsi que 15 % dans le commerce.

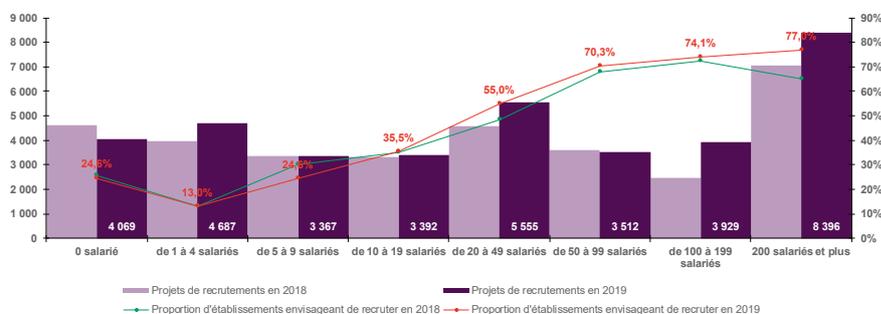
La construction constitue également une part importante des projets de recrutement dans le département avec 9 % des projets de recrutements comparativement à 6 % dans la région.

14 % d'intentions de recrutements saisonniers dans le Val-de-Marne.

La part des projets de recrutement saisonniers baisse de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'année 2018. Les métiers les plus souvent recherchés en contrat saisonniers sont les artistes (en musique, danse, spectacles et professeurs d'art) ainsi que les professionnels de l'animation socioculturelle.

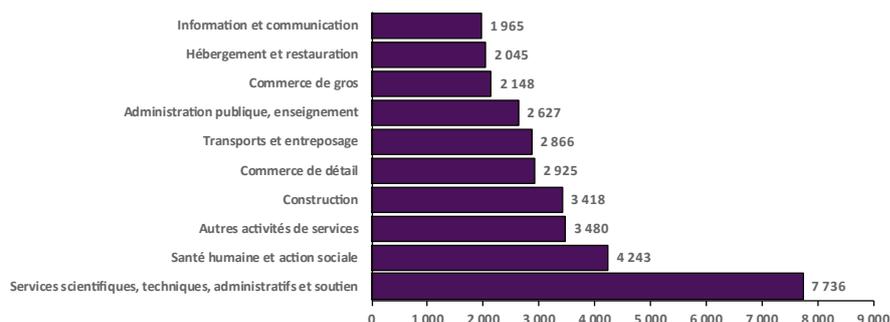
Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



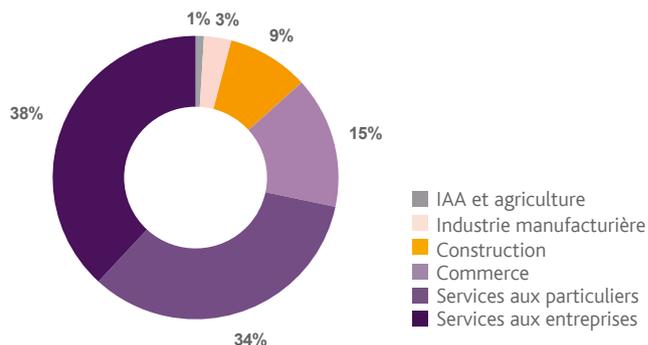
Graphique 2

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Le mois des travaux publics

Afin de promouvoir ce secteur porteur d'emplois, les agences du Val-de-Marne se sont mobilisées sur cette opération en avril 2019 avec, au programme :

- La première semaine : des ateliers sectoriel travaux publics sur six agences du département avec des entreprises.
- La deuxième semaine : des ateliers de préparation aux entretiens d'embauche sur l'ensemble des agences du département.
- Et enfin, la troisième semaine était consacrée à des jobdating, des sessions de recrutement dans les agences du département.

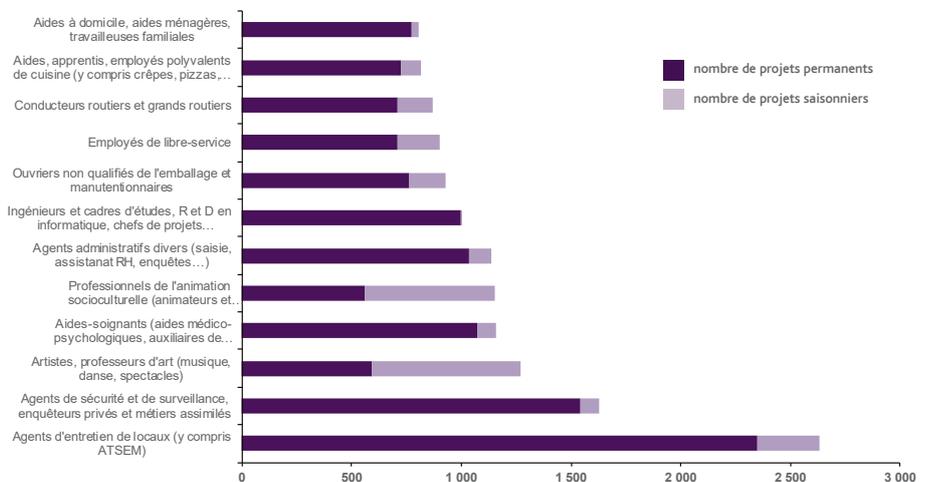
Les métiers recherchés

Les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) sont toujours les métiers qui concentrent le plus d'intentions de recrutements.

En 2019, les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) ainsi que les agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés sont de nouveau les métiers les plus recherchés dans le département avec respectivement, 2 600 et 1 600 d'intentions de recrutement. Ces métiers représentent 11,2 % des projets de recrutement du département.

Les métiers « d'artistes, et de professeurs d'art » regroupent la part la plus importante de nombre de projets saisonniers.

Graphique 4
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

La part des difficultés de recrutements dans le secteur des services est légèrement plus élevée dans le Val-de-Marne (50,1% contre 46,1% en Île-de-France).

Le secteur des IAA et de l'agriculture regroupe la proportion la plus importante des projets de recrutement jugés difficiles, plus élevé de 4,5 points par rapport à l'ensemble de la région.

Le secteur du commerce connaît la part la plus faible des difficultés de recrutements, cependant au dessus de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'ensemble de la région.

Graphique 5
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

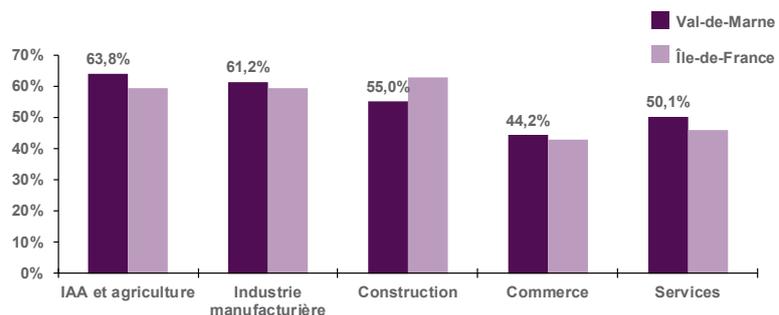


Tableau 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	742	86,2%	0,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	868	83,1%	18,2%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	1 628	81,6%	5,2%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	400	76,4%	5,8%
Employés de maison et personnels de ménage	678	70,3%	29,4%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	744	69,8%	8,6%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	383	68,7%	1,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	806	66,0%	3,8%
Sportifs et animateurs sportifs	402	62,8%	64,0%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	998	59,6%	0,1%
Educateurs spécialisés	507	59,0%	5,8%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	402	58,1%	12,4%

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

RAPPEL

Part des projets jugés difficiles = $\left(\frac{\text{Nombre de projets de recrutement jugés difficiles}}{\text{Nombre de projets de recrutement}} \right) \times 100$

Les projets de recrutement des infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices sont les plus souvent associés à des difficultés de recrutement dans le Val-de-Marne.

La part de difficultés de recrutement exprimée par les employeurs est de 50,1% dans le Val-de-Marne (+ 6,3 points par rapport à 2018).

Plus de 4 recrutements sur 5 sont jugés difficiles pour les infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices (86,2%), les conducteurs routiers et grands routiers (83,1%) et les agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés (81,6%).



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

VAL-D'OISE

+28,4%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



32 552
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

48,4 %
PART DES INTENTIONS
D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES

13,3 %
POIDS DES PROJETS
SAISONNIERS



Chiffres clés

Les intentions d'embauches dans le Val-d'Oise progressent de 28,4 % en 2019 comparativement à 2018.

De même, la part des projets de recrutements jugés difficiles croît de 9,5 points de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Il s'agit du département où l'évolution du nombre de projets de recrutements est la plus forte.

La part des projets saisonniers baisse de 1,5 point de pourcentage pour s'établir à 13,3 % cette année.

5 827 établissements ont répondu à l'enquête en 2019, soit un taux de retour de 24,1 %.

Tableau 1
CHIFFRES CLÉS

	Val-d'Oise	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	23,7%	0,2pt(s)	22,5%	-0,2pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	32 552	28,4%	492 777	17,8%
Part de difficultés de recrutement	48,4%	9,5pt(s)	47,3%	5,5pt(s)
Poids des projets saisonniers	13,3%	-1,5pt(s)	14,8%	0,1pt(s)

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

Le nombre de projets de recrutement le plus élevé concerne les établissements de 1 à 4 salariés et de 200 salariés ou plus avec respectivement 5664 et 6206 projets.

La plus forte hausse du nombre de projets de recrutements concerne les établissements de 100 à 199 salariés (+ 144%).

Seuls les établissements de 0 salarié connaissent une baisse du nombre de projets de recrutements (- 33%). Cependant, cette baisse est largement compensée par les projets de recrutements des établissements de plus grande taille.

54 % des établissements de 20 salariés ou plus (20-49, 50-99, 100-199 et 200 ou plus) envisagent de recruter en 2019.

Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre plus de 4 intentions de recrutement sur 5.

Avec 63 % des projets de recrutement annoncés en 2019, le secteur des services constitue le premier Pôle de recrutement dans le Val-d'Oise. Cependant, ce secteur est moins représenté qu'au niveau régional.

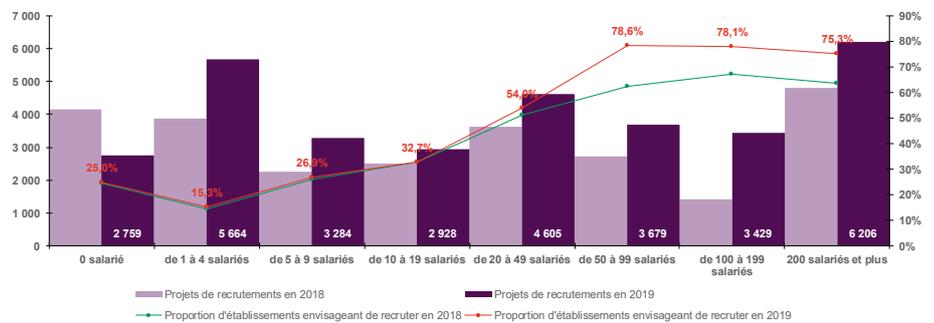
Le département du Val-d'Oise est le département où la part des projets de recrutement du secteur de la construction est aussi élevée.

13,3 % d'intentions de recrutements saisonniers dans le Val-d'Oise.

La part des projets de recrutement saisonniers baisse de 1,5 points de pourcentage par rapport à 2018. Les métiers les plus souvent recherchés en contrat saisonniers sont les artistes (en musique, danse, spectacle et professeurs d'art) ainsi que les employés de libre-service.

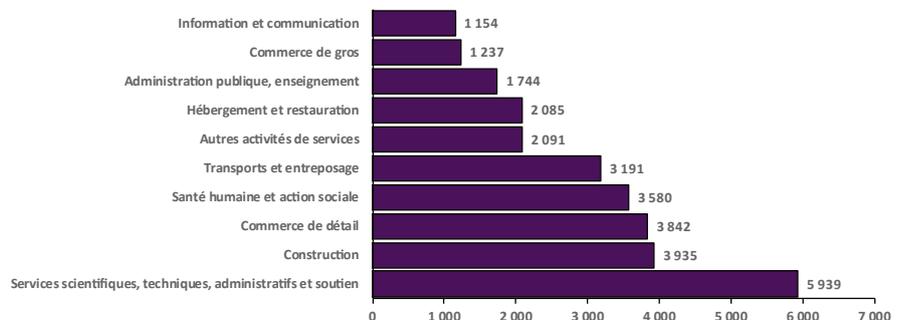
Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



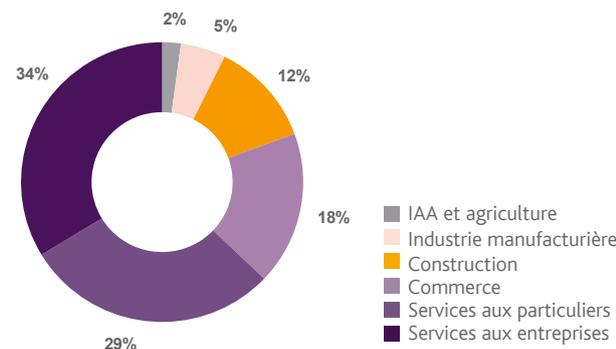
Graphique 2

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Des jeunes du Val-d'Oise conviés à l'Usine éphémère

L'Usine éphémère, qui s'est tenue à la Cité des métiers et de l'industrie du 22 au 31 mars 2019, a accueilli une quarantaine de participants venus avec Pôle emploi dont une douzaine de jeunes mobilisés par l'agence Pôle emploi d'Ermont. L'objectif ? Faire connaître les métiers de l'industrie, un secteur qui recrute. À travers un parcours pédagogique et ludique en onze étapes, le public a pu découvrir la palette des métiers présents dans une usine et les différentes filières de formation pour y accéder. Expériences d'immersion, échanges avec des professionnels (techniciens, ingénieurs et chefs d'ateliers ...), expositions de machines et réalité virtuelle, ce salon était l'occasion de découvrir les coulisses d'une usine.

Les métiers recherchés

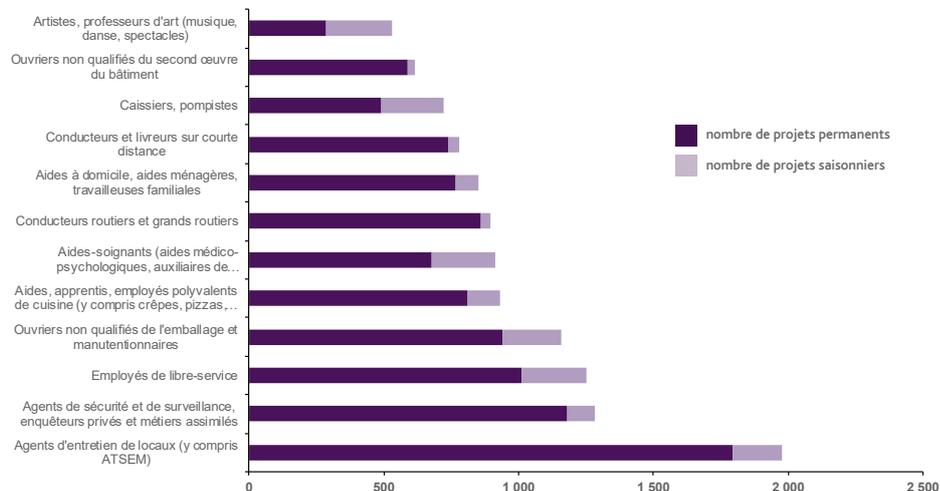
Le métier « agents d'entretien de locaux » est le plus recherché, avec 1 976 projets. Il compte 9 projets permanents sur 10.

Les métiers « d'agents de sécurité et de surveillance... », « employés de libre-service », « ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires » sont également très recherchés.

Les 12 métiers les plus recherchés (parmi 200 métiers des familles professionnelles « FAP ») représentent 36,6% des projets de recrutement du Val-d'Oise.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

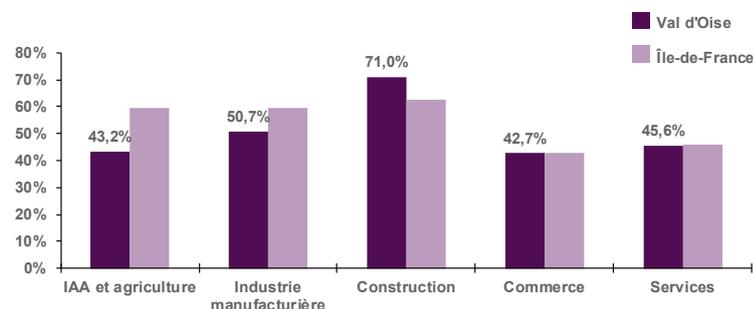
Le secteur de la construction a la part de projets de recrutements jugés difficiles la plus élevée (71%).

La part de projets de recrutements jugés difficiles dans le secteur de la construction est également plus élevée dans le Val-d'Oise qu'en Île-de-France (71% contre 62,8%).

Le secteur du Commerce a quant à lui, la part de projet de recrutements jugés difficiles la plus basse 42,7%.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Les métiers « Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques », « Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation » sont les métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement. Pour ces deux métiers, près de 9 projets sur 10 sont jugés difficiles.

Sur les 6 141 projets de recrutements des 12 métiers cités dans le tableau, 4 373 sont jugés difficiles à satisfaire par les employeurs, soit 71%.

Tableau 2

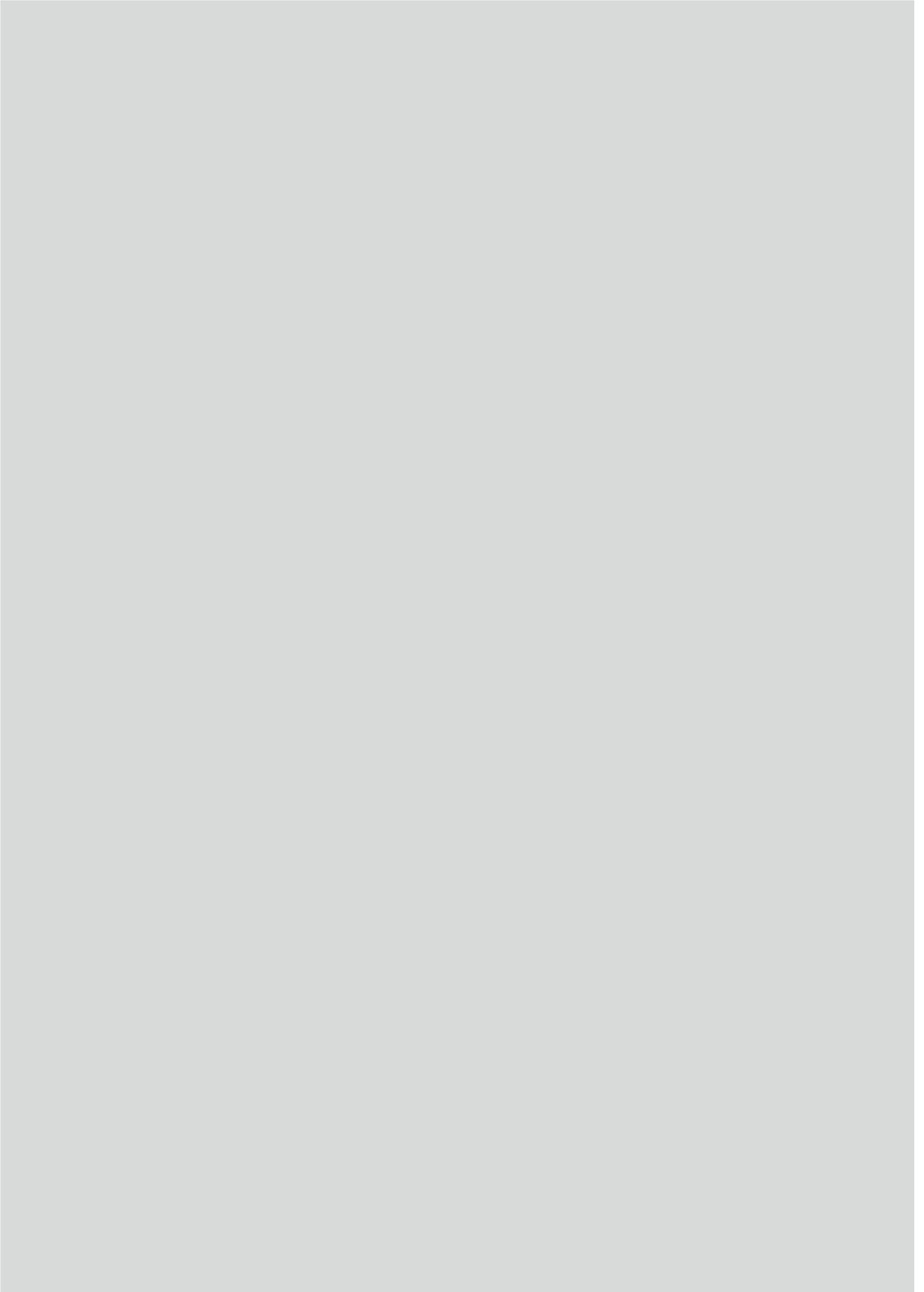
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	384	89,7%	0,0%
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	367	87,7%	8,5%
Plombiers, chauffagistes	413	81,0%	19,7%
Techniciens de production et d'exploitation (installation, maintenance, support...) de systèmes d'information	385	78,8%	28,3%
Maçons	410	78,3%	3,1%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	851	69,5%	9,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	894	66,2%	3,6%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	518	65,1%	14,4%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	389	65,0%	9,9%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	782	64,4%	5,4%
Ouvriers qualif. de la manutention (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers...)	408	64,4%	10,6%
Cuisiniers	340	60,9%	7,6%

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

RAPPEL

Part des projets jugés difficiles = $\left(\frac{\text{Nombre de projets de recrutement jugés difficiles}}{\text{Nombre de projets de recrutement}} \right) \times 100$



EN SAVOIR PLUS

Pour en savoir plus sur les métiers
qui recrutent en Île-de-France
<http://bmo.pole-emploi.org>



Directeur de la publication
Philippe BEL

Réalisation
Direction des Statistiques, Études et Évaluation
Éléments d'information sur la direction régionale

Pôle emploi Île-de-France,
3 rue Galilée,
93192 Noisy-le-Grand

www.pole-emploi.org

