



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES
**ENQUÊTE BESOINS
EN MAIN D'ŒUVRE**

532 981 PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2022

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.

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), relative 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.

302 000 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2022.

Plus de 64 700 établissements ont répondu au questionnaire soit un taux de retour de 21,4% pour la région Ile-de-France.

Les résultats de l'enquête sont restitués à la maille des **25 bassins d'emploi franciliens**.

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

PRÉAMBULE

Les résultats de l'enquête BMO 2022 reflètent le fort dynamisme de l'activité actuelle : le nombre de projets de recrutement est à un niveau jamais atteint, et les difficultés de recrutement sont également à leur plus haut niveau historique.

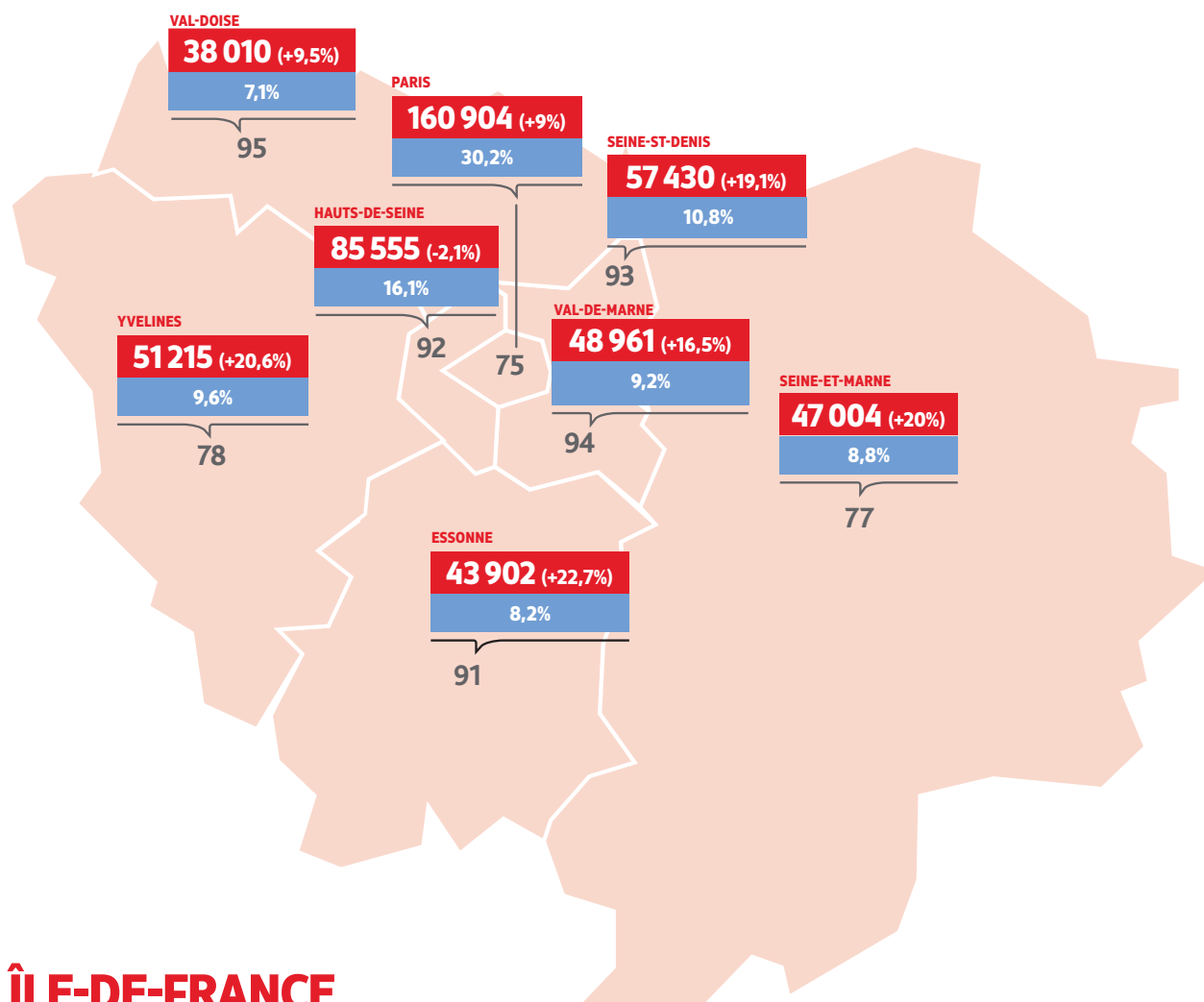
Néanmoins, ces éléments restent à prendre avec des réserves liées à l'aléa sur l'activité économique engendré par la guerre en Ukraine et dans une moindre mesure les impacts liés à la COVID-19 qui ne sont pas encore complètement effacés.

Cependant, nous précisons que, à ce jour (6 avril 2022), on ne constate encore aucun ralentissement et que les offres restent très dynamiques.

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

532 982 (+11,7%)

projets de recrutement
enregistrés

21,4%

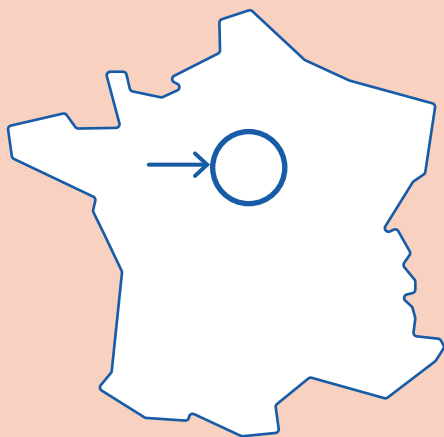
de taux de retour

46,3%

des projets de recrutement
sont concentrés sur Paris
et les Hauts-de-Seine

LÉGENDE

- Nombre de projets de recrutement en 2021
- Poids dans les prévisions de recrutement régional



SYNTHÈSE RÉGIONALE

ÎLE-DE-FRANCE



+11,7%
HAUSSE DES PROJETS DE RECRUTEMENT

532 982
projets de recrutement enregistrés

28,3%
des établissements franciliens envisagent de recruter

45,4%
des intentions d'embauche sont jugées difficiles

12,6%
Poids des projets saisonniers

CHIFFRES CLÉS

UN VOLUME INÉDIT DE RECRUTEMENTS PRÉVUS EN 2022 EN ÎLE-DE-FRANCE : PRÈS DE 533 000 PROJETS

532 982 projets de recrutement sont anticipés par les employeurs franciliens pour l'année 2022 (+11,7 par rapport à 2021). Les 533 000 projets d'Île-de-France représentent 17,5% des intentions d'embauche du national.

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 45,4% cette année contre 36,6% en 2021 (+ 8,8 points de pourcentage). Les projets saisonniers s'établissent à 12,6% (+ 1,3 point de pourcentage par rapport à 2021).

28,3% des établissements envisagent de recruter en 2022, contre 22,7% l'année précédente.

TABLEAU 1
CHIFFRES CLÉS

	Île-de-France	Évolution annuelle	France	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	28,3%	5,6 pt(s)	32,8%	6,3 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	532 982	11,7%	3 046 350	11,9%
Part de difficultés de recrutement	45,4%	8,8 pt(s)	57,9%	+13 pt(s)
Poids des projets saisonniers	12,6%	1,3 pt(s)	29,6%	-2,6 pt(s)

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

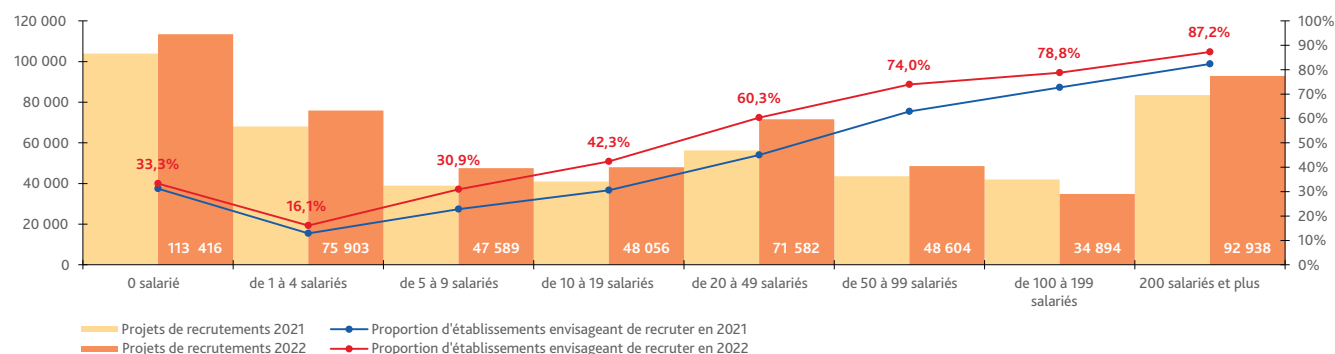
Les établissements de 0 salarié envisagent le plus grand nombre de projets de recrutement. 33,3% d'entre eux envisagent 113 416 recrutements. Ces intentions d'embauche représentent 21,2% des projets de recrutement de la région en 2022.

Les établissements de 20 à 40 salariés enregistrent la plus forte progression du nombre de projets de recrutement avec une évolution de 27,2% entre 2022 et 2021.

Plus de 87% des établissements de 200 salariés et plus envisagent de recruter en 2022 avec 92 938 intentions d'embauche.

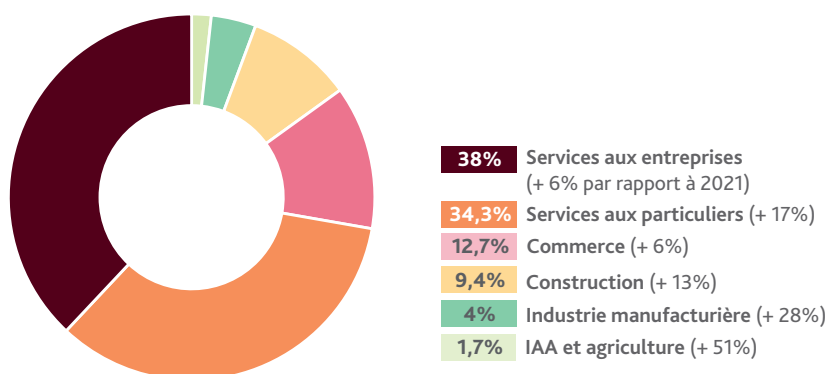
De manière agrégée, les TPE (entre 0 et 9 salariés) représentent, avec leur 236 908 intentions d'embauche, 44,4% des projets de la région. Les TPE enregistrent une hausse de 12,3% des projets de recrutement comparativement à l'année 2021.

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

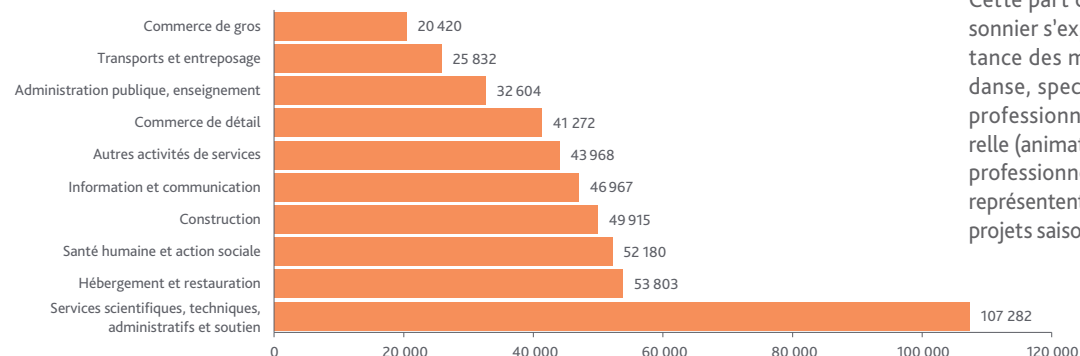


LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

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



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



Le tertiaire concentre 85% des projets de recrutement en Ile-de-France.

Avec 85% des projets de recrutement annoncés en 2022, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement en Ile-de-France.

Les services aux entreprises représentent 38% des projets de recrutement et les services aux particuliers représentent 34,3% des recrutements cette année.

12,6% d'intentions de recrutement saisonnier dans la région.

En 2022 en Ile-de-France, la part des projets de recrutement saisonnier augmente de 1,3 point de pourcentage de plus comparativement à 2021.

Cette part de projets de recrutement saisonnier s'explique notamment par l'importance des métiers d'artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art), professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) ainsi que les professionnels des spectacles. Ces métiers représentent de manière agrégée 29,2% des projets saisonniers de la région.

LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Les métiers d'artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles) concentrent le plus d'intentions de recrutement en 2022.

Les 20 métiers les plus recherchés représentent près de la moitié des projets de recrutement de la région (45%).

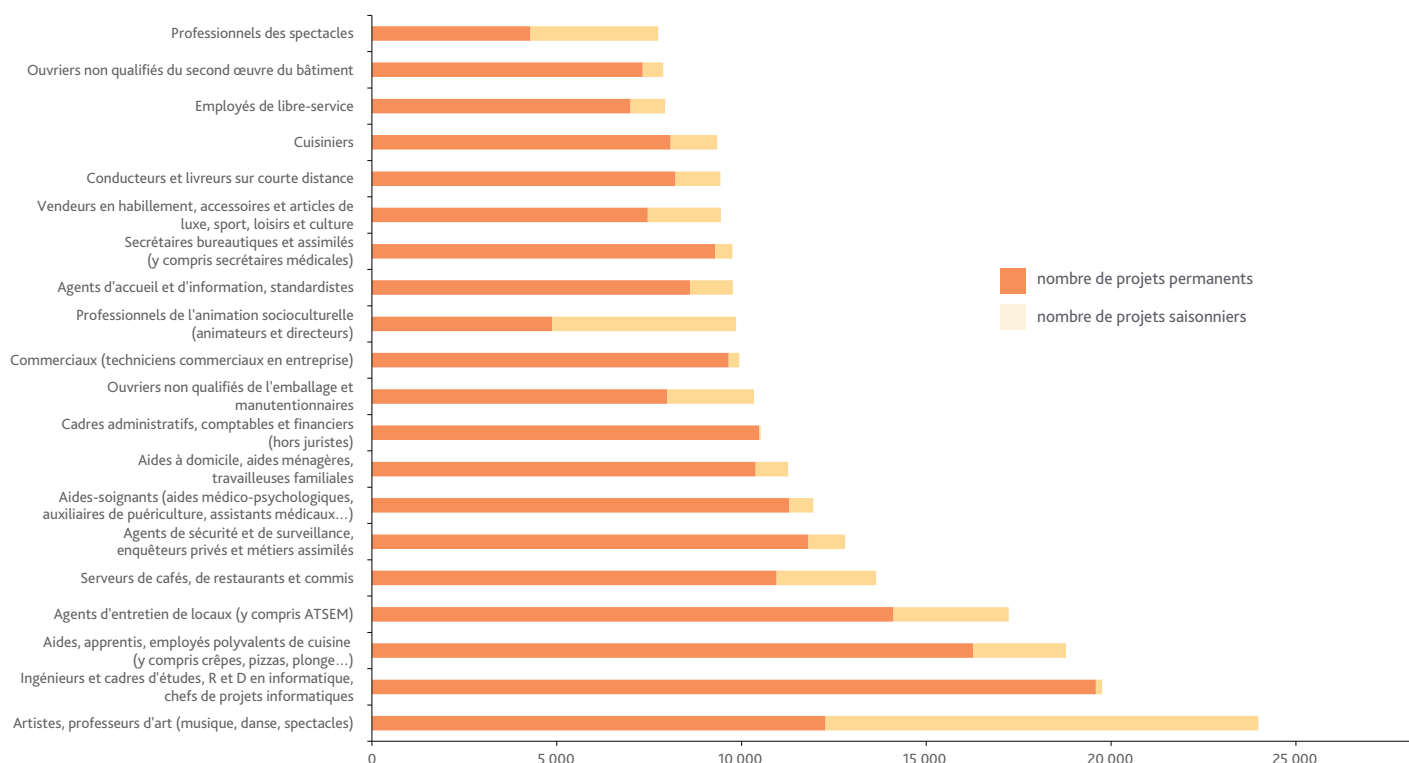
On retrouve les métiers d'« ingénieurs et cadres d'études, chefs de projets informatiques » avec la quasi totalité des projets de recrutement en emploi permanent.

Parmi les métiers les plus recherchés, on retrouve des métiers en lien avec la reprise des activités post crise sanitaire (« employés polyvalents de cuisine », « agents d'entretien de locaux », « serveurs de cafés, de restaurants et commis »...).

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

- « artistes, professeurs d'art » : 48,8% de projets saisonniers (sur un total de 23 983 projets),
- « professionnel de l'animation » : 50,5% de projets saisonniers (sur un total de 9 853 projets).

Graphique 4
LES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Abstraction faite des métiers du service, les métiers du commerce figurent parmi les métiers les plus recherchés avec :

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

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 « ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du bâtiment »,
- les « maçons »,
- les « plombiers, chauffagistes ».

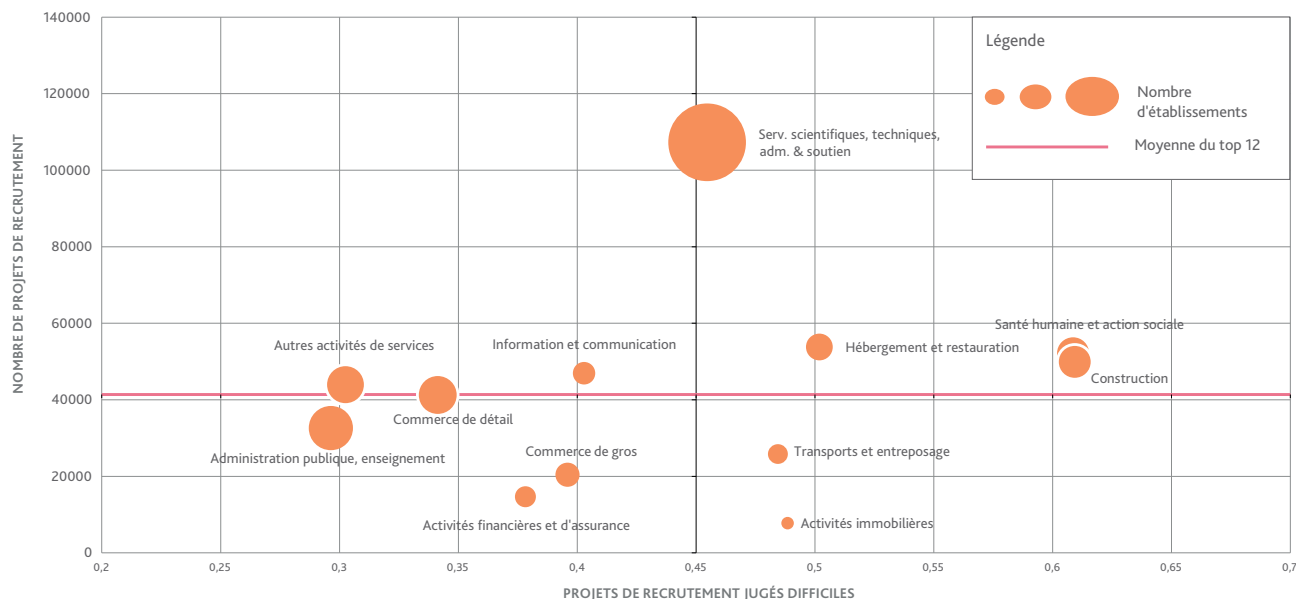
Les 4 métiers ci-dessus, représentent 43% des projets de recrutement du secteur de la construction et du bâtiment.

Graphique 4bis
LES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS (HORS MÉTIERS DES SERVICES)



LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

Graphique 5
POSITIONNEMENT DES 12 SECTEURS LES PLUS RECHERCHÉS EN IDF



Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre d'établissements ayant répondu à l'enquête. L'axe horizontal représente la moyenne (41 390) du nombre de projets de recrutement des 12 secteurs visibles dans le graphique. L'axe vertical représente la part moyenne (45,1%) des projets de recrutement jugés difficiles des 12 secteurs visibles dans le graphique. Les 12 secteurs (il y a au total 24 secteurs) représentent 93,2% des projets de recrutement.

Le graphique présente les 12 secteurs les plus recherchés en Ile-de-France. Cette représentation met en évidence quatre ensembles :

1^{er} quadrant : les secteurs où le nombre de projets de recrutement est plus élevé que la moyenne et la part de projets de recrutement jugés difficiles est plus faible que la moyenne. On y retrouve le secteur des autres activités de services ainsi que l'information et communication.

2^e quadrant : les secteurs où le nombre de projets de recrutement et la part des projets de recrutement jugés difficiles sont plus faibles que la moyenne. On

y retrouve le secteur de l'administration publique, des activités financières et d'assurance ainsi que le commerce de gros notamment.

3^e quadrant : les secteurs où le nombre de projets de recrutement est plus faible que la moyenne et la part des projets de recrutement jugés difficiles est plus élevée que la moyenne. On y retrouve notamment le secteur des transports et de l'entreposage ainsi que les activités immobilières.

4^e quadrant : Les secteurs où le nombre de projets de recrutement et la part de projets de recrutement jugés difficiles sont plus élevées que la moyenne. On y retrouve notamment les secteurs des services scientifiques, techniques, administratifs et soutien, l'hébergement et la restauration, la construction ainsi que la santé humaine et action sociale.

En volume, le métier « ingénieurs et cadres d'études » est celui qui est le plus souvent associé à des difficultés de recrutement en Île-de-France.

En effet, 11 561 projets de recrutement sont jugés difficiles pour ce métier pour 19 755 projets de recrutement totaux (soit 58,5% des projets jugés difficiles).

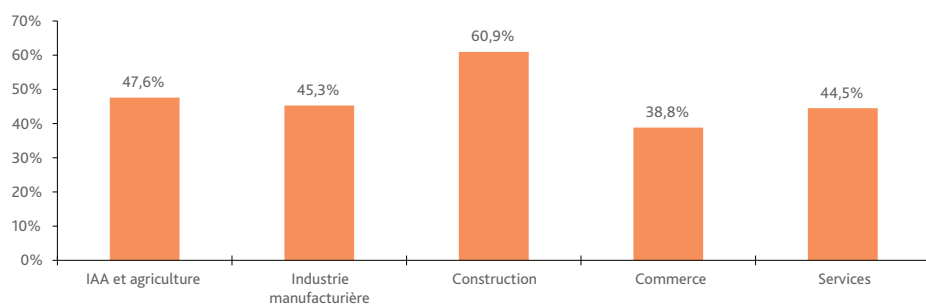
Un nombre important d'intentions d'embauche dans le secteur de la santé et du service à la personne sont jugés difficiles à satisfaire :

- « infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices » : 4 993 projets jugés difficiles (69,8% des projets),
- « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » : 7 816 projets jugés difficiles (69,4% des projets),
- « aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...) » : 7 281 projets jugés difficiles (61% des projets).

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

Métier	Volume de projets jugés difficiles	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	11 561	19 755	58,5%	0,8%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	7 816	11 259	69,4%	7,8%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	7 463	13 645	54,7%	19,8%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	7 281	11 943	61,0%	5,5%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	6 871	18 776	36,6%	13,3%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	5 621	12 804	43,9%	7,8%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	5 001	7 880	63,5%	7,1%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	4 993	7 150	69,8%	5,0%
Cuisiniers	4 976	9 340	53,3%	13,5%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	4 308	9 940	43,3%	2,9%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	4 283	9 763	43,9%	11,9%
Employés de l'hôtellerie	3 971	5 786	68,6%	16,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	3 833	6 361	60,3%	5,8%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	3 830	9 427	40,6%	12,9%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	3 827	17 229	22,2%	18,1%
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	3 769	10 521	35,8%	0,4%
Educateurs spécialisés	3 674	6 292	58,4%	4,3%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	3 414	6 818	50,1%	1,4%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	3 355	9 853	34,0%	50,5%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	3 347	4 557	73,4%	4,1%

Graphique 6
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



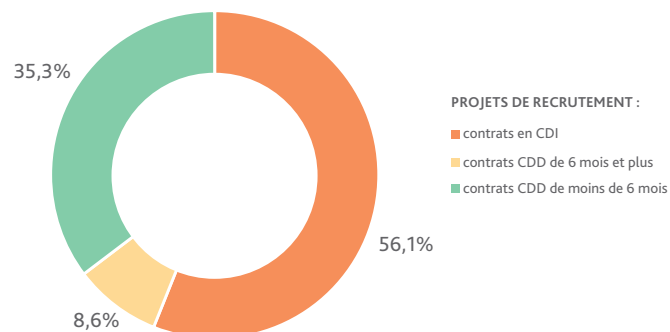
ÉCLAIRAGE COMPLÉMENTAIRE

Afin de compléter la démarche engagée dans le cadre de l'enquête principale BMO 2022, et ce depuis 2010, 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 :

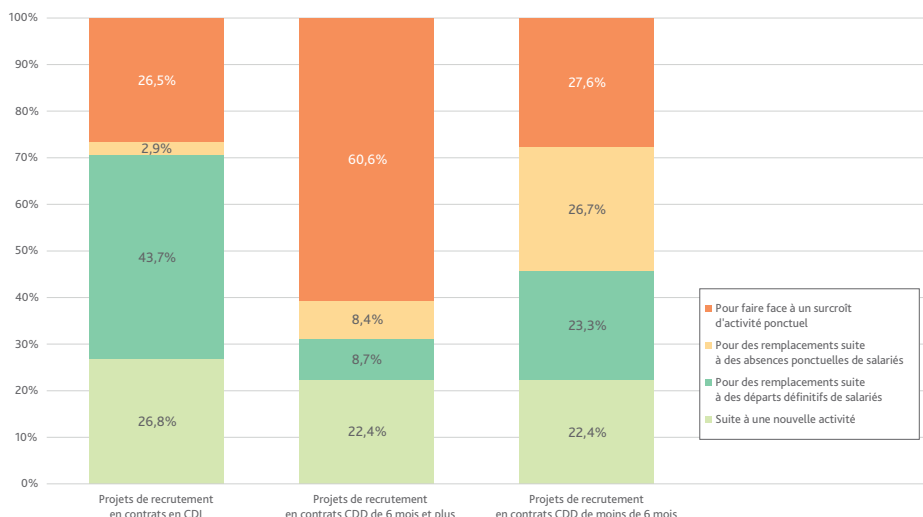
- la nature des contrats envisagés par les employeurs franciliens ayant l'intention de recruter,
- les motifs de recrutement annoncés par les employeurs franciliens ayant l'intention de recruter,
- la nature des difficultés de recrutement des employeurs franciliens potentiellement recruteurs,
- les solutions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

Graphique 7
TYPES DE CONTRATS POUR LES PROJETS DE RECRUTEMENT



En 2022, la part des employeurs franciliens envisageant de recruter dans le cadre d'emplois durables reste stable et s'établit à 64,7% (64,6% en 2021). Néanmoins, nous observons une hausse de 1,5 % des CDI (56,1% en 2022 contre 54,6% en 2021)

Graphique 8
MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR TYPE DE CONTRATS



L'utilisation de CDD de 6 mois et plus se fait majoritairement dans le cadre d'un surcroît d'activité ponctuel (60,6%). Les recours à des CDD non durables (inférieur à 6 mois) sont assez homogènes : à 27,6% pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel, à 26,7% pour des absences ponctuelles de salariés, à 23,3% pour des départs de salariés définitifs et à 22,4% suite à une nouvelle activité.

Les contrats en CDI sont majoritairement utilisés dans le cadre de remplacement définitifs de salariés (43,7%) ainsi que dans une moindre mesure à la suite d'une nouvelle activité (26,8%). Pour faire face à une nouvelle activité les CDD sont également mobilisés (22,4% des CDD sont utilisés afin de répondre à de nouvelles activités).

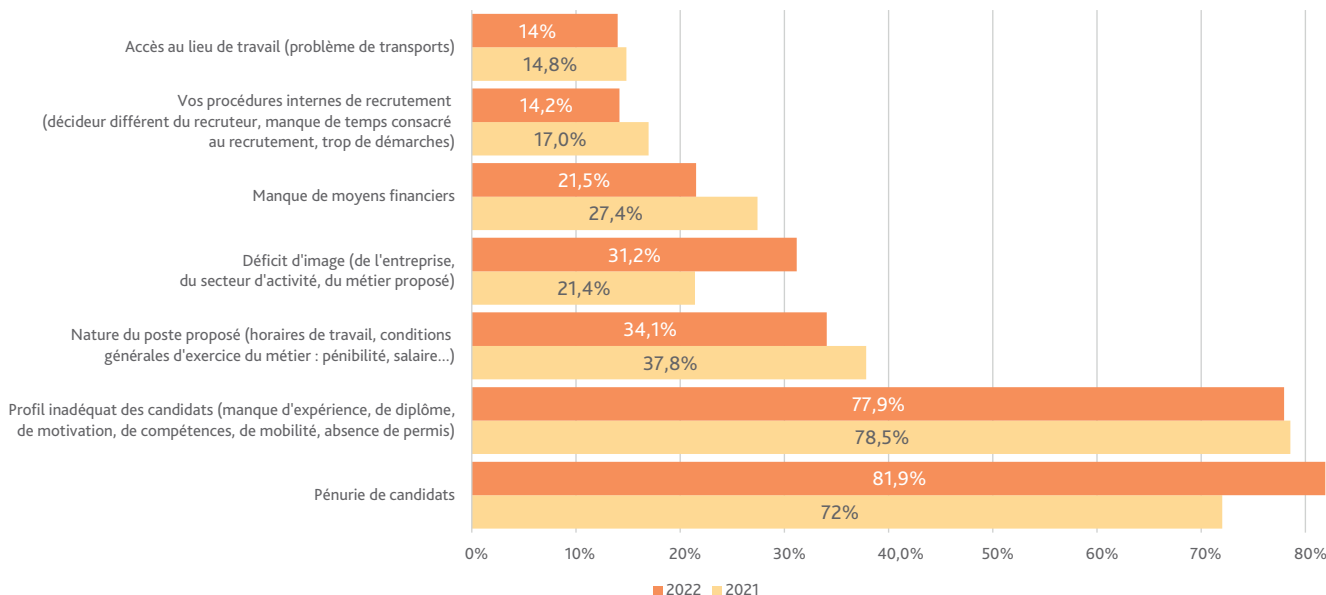
En 2022, près de 82% des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs le sont par manque de candidats (contre 72% en 2021).

Toujours en 2022, 77,9% des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs le sont à cause du profil des candidats (manque d'expérience, de diplôme, de motivation...) contre 78,5% en 2021.

Les raisons évoquées ensuite sont à cause de la nature du poste proposé (horaires de travail, pénibilité...) ainsi que le déficit d'image (de l'entreprise, du secteur d'activité ou du métier proposé).

Graphique 9

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



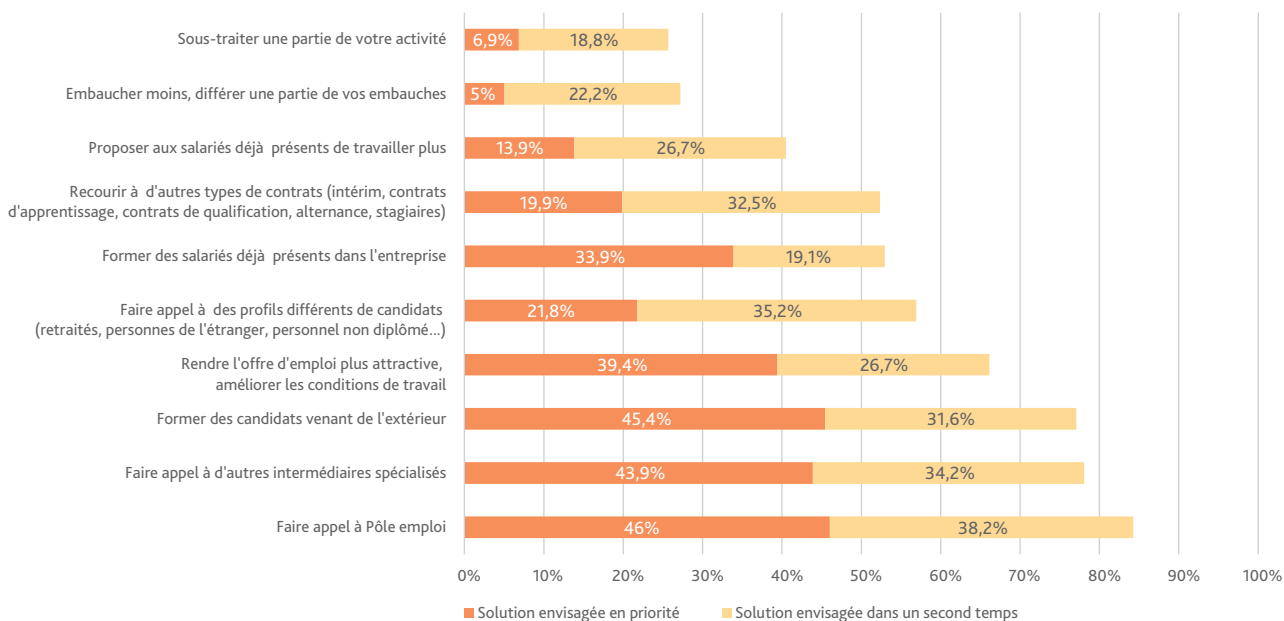
Pour l'ensemble des recrutements 2 employeurs sur 3 comptent faire appel à Pôle emploi pour leurs recrutements

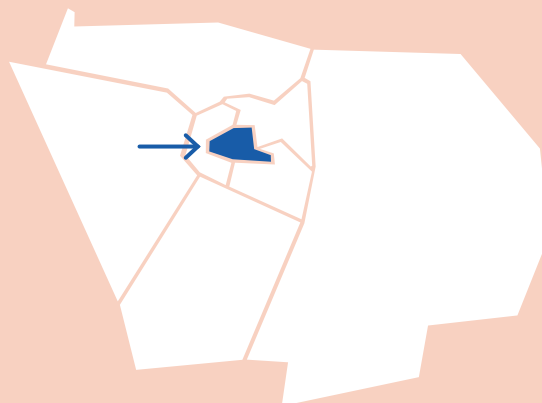
Dans le cadre de difficultés de recrutements, 46% des employeurs nous confieraient leurs recrutements en priorité et 38% supplémentaires envisageraient d'avoir recours à nos services en solution secondaire. Globalement, 84,2% des employeurs envisagent de faire appel à Pôle emploi pour solutionner leurs difficultés de recrutement.

45,4% d'entre eux envisagent en priorité de former un candidat externe à l'entreprise (+ 4,1% par rapport à 2021). 31,6% supplémentaires envisageraient d'avoir recours la formation en solution secondaire. Globalement, 77% des employeurs envisagent de mobiliser la formation pour résoudre leurs difficultés de recrutement.

Graphique 10

SOLUTIONS ENVISAGEABLES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT





SYNTHÈSE RÉGIONALE

PARIS




+9%

HAUSSE DES PROJETS DE RECRUTEMENT

160 904
projets de recrutement enregistrés

43,2%
des intentions d'embauche sont jugées difficiles

12,5%
Poids des projets saisonniers

CHIFFRES CLÉS

EN 2022, LE NOMBRE DE RECRUTEMENTS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS À PARIS EST EN HAUSSE DE 9% PAR RAPPORT À 2021.

Avec 160 904 projets de recrutement, Paris représente 30,2% des intentions de recrutement en Île-de-France.

Le nombre de projets de recrutement est en hausse de 9% par rapport à l'année 2021, c'est une hausse légèrement moindre que l'évolution régionale (11,7%).

La part des projets de recrutement jugés difficiles augmente de 9,5 points de pourcentage par rapport à 2021 pour s'établir à 43,2%. Ce taux est inférieur au taux francilien de 2,2 points de pourcentage.

La part des projets saisonniers baisse légèrement (-0,9 point) pour s'établir à 12,5% en 2022.

21 175 établissements ont répondu à l'enquête en 2022, soit un taux de retour de 20,2%.

TABLEAU 1
CHIFFRES CLÉS

	Paris	Évolution annuelle	IDF	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	24,5%	6,2 pt(s)	28,3%	5,6 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	160 904	9%	532 982	11,7%
Part de difficultés de recrutement	43,2%	9,5 pt(s)	45,4%	8,8 pt(s)
Poids des projets saisonniers	12,5%	-0,9 pt(s)	12,6%	1,3 pt(s)

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

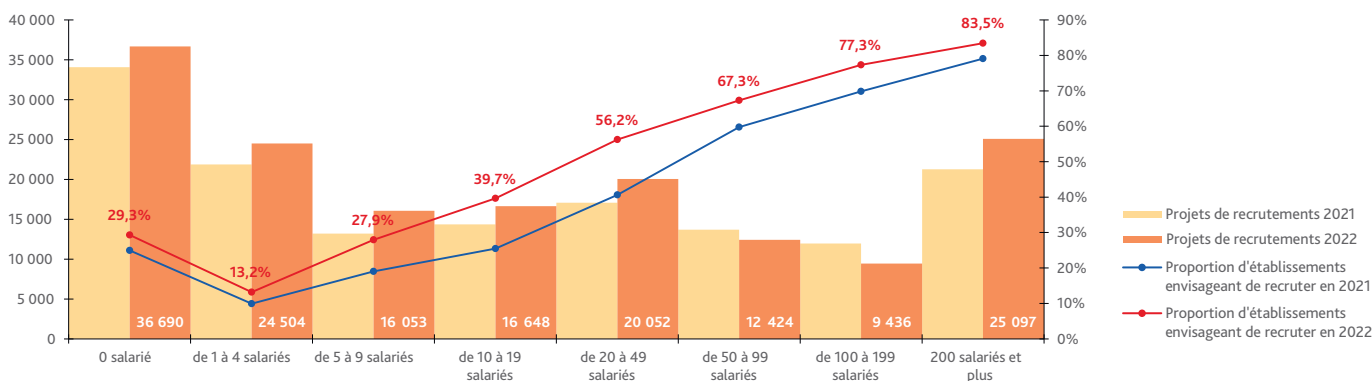
24,5% des établissements de Paris envisagent de recruter en 2022 (+6,2 points par rapport à 2021).

De manière agrégée, les établissements de 0 à 9 salariés représentent une intention d'embauche sur deux.

Les établissements de 0 salarié sont les établissements qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2022 avec 36 690 projets de recrutement, soit une augmentation de 7,6% par rapport à 2021. Ils représentent 22,8% des intentions d'embauche du département en 2022.

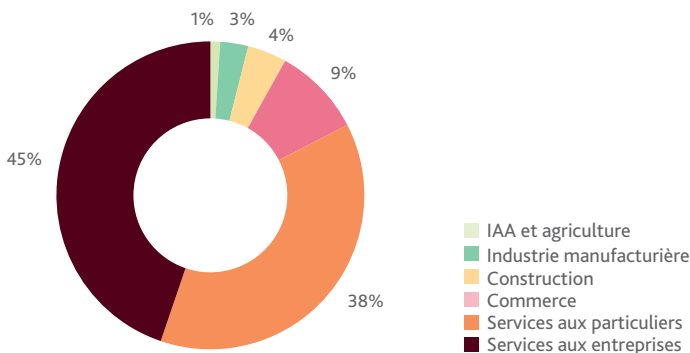
Les établissements de 50 à 99 salariés et de 100 à 199 salariés sont les établissements qui ont une baisse du nombre d'intentions d'embauche, respectivement de -9,4% et de -21,1%. Au minimum, 67,3% des établissements de 50 salariés ou plus (50-99, 100-199 et 200 ou plus) envisagent de recruter en 2022. Les projets de recrutement des établissements de 200 salariés ou plus progressent de 18% par rapport à 2021 pour s'établir à 25 097 intentions d'embauche.

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



LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

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



Le tertiaire concentre 92% des projets de recrutement du département.

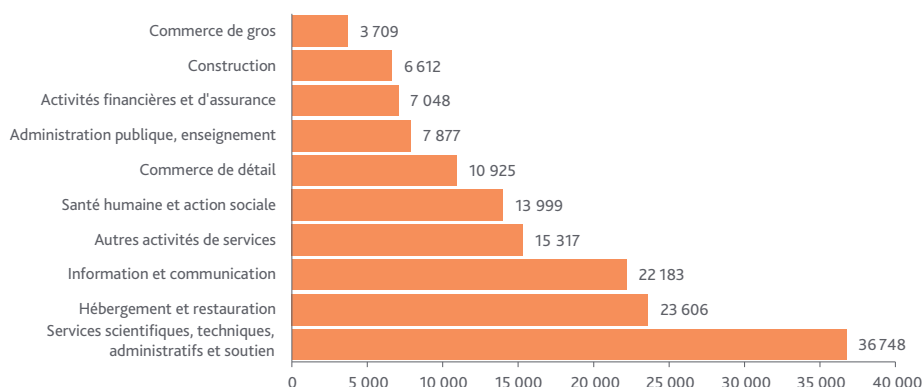
Avec 92% des projets de recrutement annoncés en 2021, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement à Paris avec 44,8% des projets de recrutement dans les services aux entreprises, 37,8% dans les services aux particuliers ainsi que 9,4% dans le commerce.

12,5% d'intentions de recrutement saisonnier à Paris.

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 des spectacles, des serveurs de cafés, de restaurants et commis ainsi que des professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs).

La part des recrutements saisonniers diminue de 0,9 point de pourcentage par rapport à 2021.

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



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Le métier d' « artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles) » est le métier le plus recherché à Paris. Cependant, la part de recrutements saisonniers est de 39,3%.

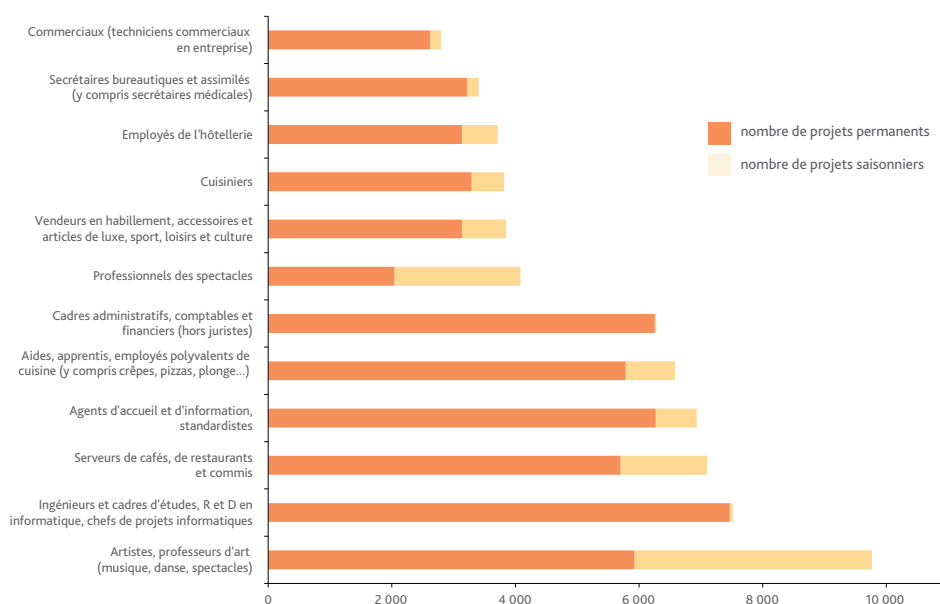
Les métiers d' « ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques » sont les deuxièmes métiers en termes d'intentions de recrutement avec la quasi totalité des intentions de recrutement en projets permanents.

Les 4 métiers les plus recherchés concentrent près d'un projet de recrutement sur cinq au sein du département avec 31 318 projets.

Les métiers de la restauration avec les « serveurs de cafés, de restaurants et commis » ainsi que les « aides, apprentis, employés, polyvalents de cuisine » sont également très recherchés à Paris. Ces deux familles professionnelles représentent 8,5% des intentions d'embauche du département (avec respectivement 7 101 et 6 581 projets de recrutement).

Plus globalement, les 12 métiers les plus recherchés concentrent 40,9% des projets de recrutement au sein du département, soit 65 849.

Graphique 4
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



LES MÉTIERS EN TENSION

La part des projets de recrutement jugés difficiles sur Paris est de 43,2%.

Le secteur de la construction se situe significativement au-dessus de la moyenne départementale avec une part de projets de recrutement jugés difficiles de 58,7%, légèrement moins que le taux régional (60,9%).

A l'opposé le commerce présente une part de recrutement jugés difficiles moindre avec 35,7%.

Les autres secteurs se situent dans une mesure proche du taux départemental.

Graphique 5
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

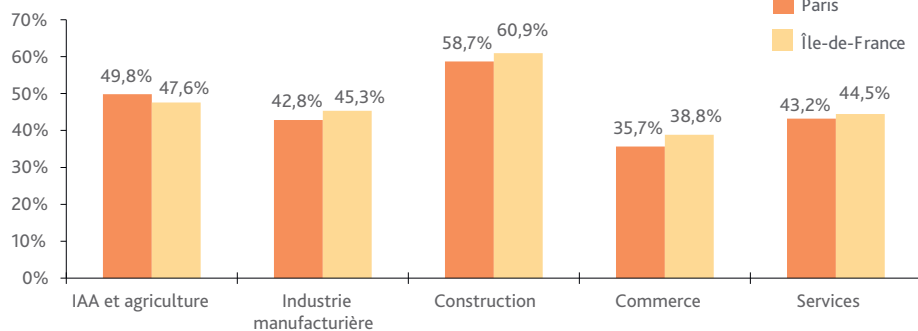


Tableau 2
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Employés de l'hôtellerie	3 714	75,4%	15,5%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	1 767	72,5%	3,9%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	2 698	69,7%	7,3%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 742	68,3%	15,1%
Techniciens d'études et de développ. en informatique (y compris webmasters, programmeurs...)	1 861	63,4%	3%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	7 515	61,5%	0,6%
Vendeurs en produits alimentaires	2 439	56,1%	32,4%
Cuisiniers	3 819	55,2%	13,8%
Educateurs spécialisés	1 618	55,0%	1,9%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	7 101	54,1%	19,7%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	2 002	51,4%	3,5%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	2 798	49,6%	6,1%

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

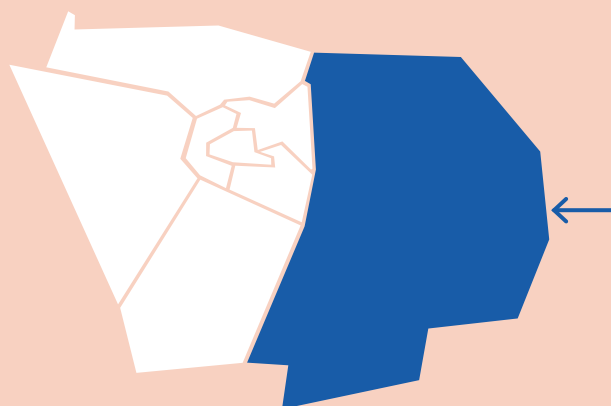
Le métier « employés de l'hôtellerie » est le métier qui est le plus souvent associé à des difficultés de recrutement avec une part de projets jugés difficiles de 75,4%.

Les 4 premiers métiers avec une part de projets jugés difficiles supérieure à 50% représentent 10 921 projets de recrutement soit 6,8% des projets de recrutement de la capitale.

Au regard du nombre élevé d'intentions d'embauche, les métiers d' « ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques » ainsi que les « serveurs de cafés, de restaurants et commis » présentent un sujet de difficulté particulier sur Paris.

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 RÉGIONALE

SEINE-ET-MARNE



→ 

+20%

 HAUSSE DES PROJETS DE RECRUTEMENT

 **47 004**
projets de recrutement enregistrés

 **48,5%**
des intentions d'embauche sont jugées difficiles

 **13,7%**
Poids des projets saisonniers

CHIFFRES CLÉS

AVEC 47 004 PROJETS, LA SEINE-ET-MARNE REPRÉSENTE 8,8% DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT EN ÎLE-DE-FRANCE (+ 0,6 POINT SUR UN AN).

En 2022, le nombre de projets de recrutement augmente de 20% par rapport à 2021 (soit 8,4 points de plus que la hausse observée au niveau régional).

La part des projets de recrutement jugés difficiles augmente de 8 points pour s'établir à 48,5%. Ce taux est supérieur au taux francilien de 3,1 points de pourcentage.

La part des projets saisonniers augmente de 1,1 point et s'établit à 13,7%.

7 330 établissements ont répondu à l'enquête BMO 2021, soit un taux de retour de 26,4%

TABLEAU 1
CHIFFRES CLÉS

	Seine-et-Marne	Évolution annuelle	IDF	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	30,6%	5,7 pt(s)	28,3%	5,6 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	47 004	20%	532 982	11,7%
Part de difficultés de recrutement	48,5%	8 pt(s)	45,4%	8,8 pt(s)
Poids des projets saisonniers	13,7%	1,1 pt(s)	12,6%	1,3 pt(s)

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

30,6% des établissements de la Seine-et-Marne envisagent de recruter en 2022 (+5,7 points par rapport à l'année précédente et 2,3 points de plus que la région).

Selon leur taille, hormis pour les établissements de 100 à 199 salariés, tous les établissements envisagent de recruter plus qu'en 2021. Comme tous les ans, la proportion la plus élevée concerne les établissements d'au moins 200 salariés où un peu plus de 9 établissements sur 10 envisagent de recruter (+8,1 points sur un an), soit 6 946 projets envisagés (+34,1% sur un an).

De manière agrégée, les établissements de 0 à 9 salariés représentent 44,1% des intentions d'embauche.

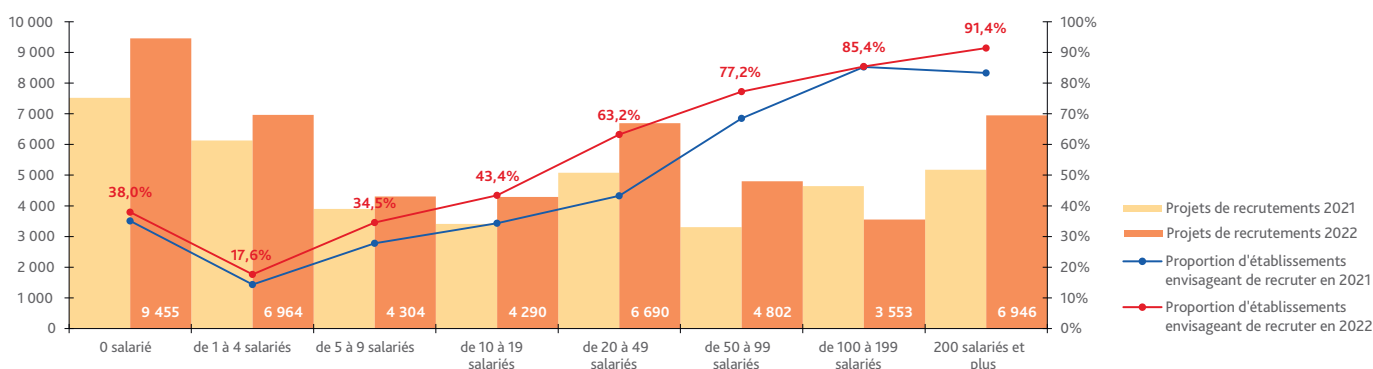
Comme l'année dernière, malgré le fort impact de la crise sanitaire sur les établissements de 0 salarié, ils ont le plus grand nombre de recrutements prévus pour l'année 2022 (+25,8% sur un an, signe d'une reprise économique continue).

La plus forte hausse du nombre de projets de recrutement est atteinte par les établissements de 50 à 99 salariés.

Seuls les établissements de 100 à 199 salariés enregistrent une baisse du nombre d'intentions d'embauches (-23,4% par rapport à l'année précédente).

Graphique 1

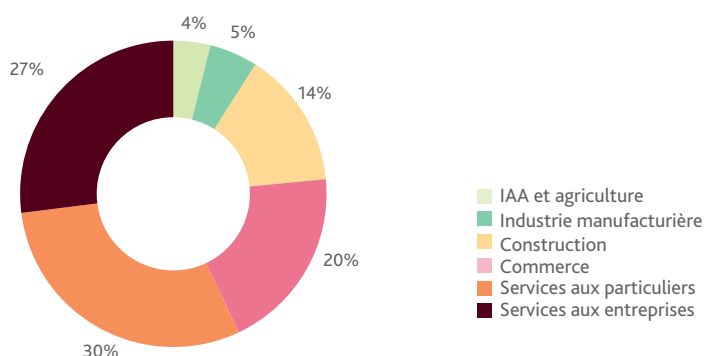
PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

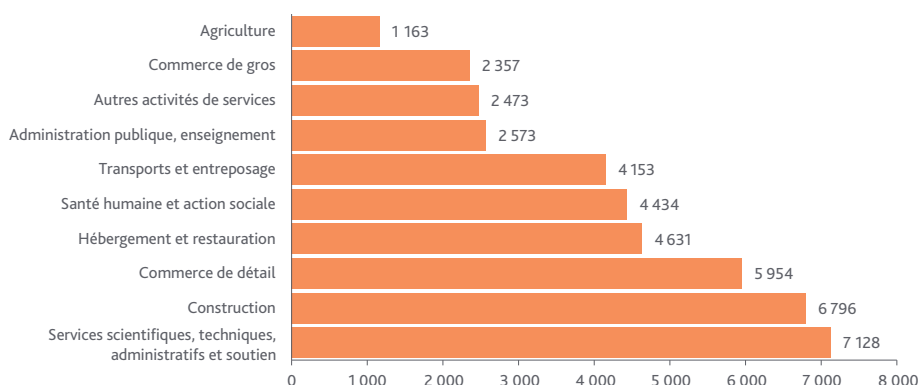
Graphique

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



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

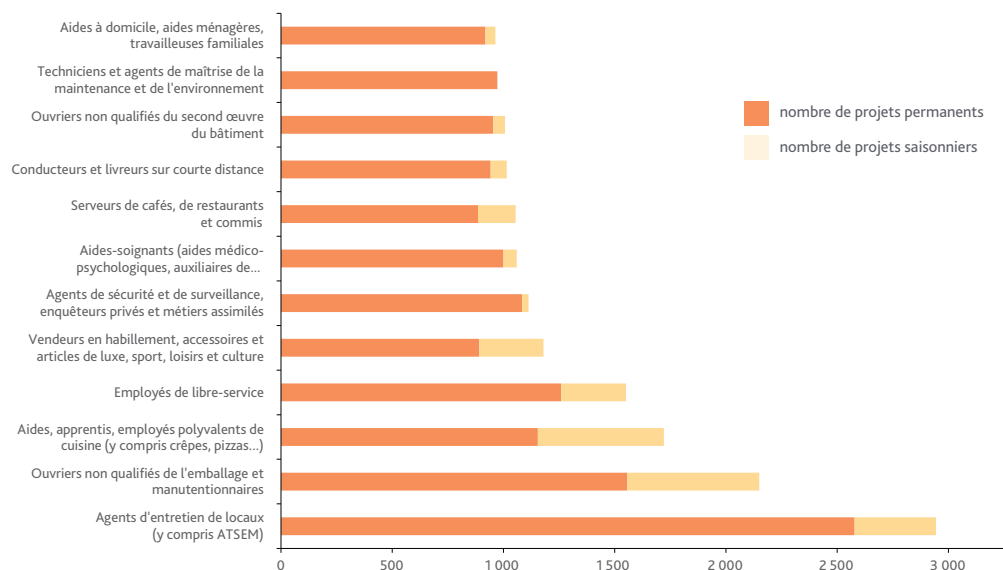
Avec des parts plutôt stables pour l'ensemble des secteurs, le secteur des services demeure le premier pôle de recrutement et pèse 57% dans les recrutements envisagés pour l'année 2022 en Seine-et-Marne (15,2 points de moins qu'au niveau régional). Par rapport à 2021, la plus forte hausse est enregistrée pour le secteur de la construction (37,9% contre 13,5% pour la région). Dans tous les autres secteurs on observe également des hausses dans les intentions de recrutement.

13,7% d'intentions de recrutement saisonnier en Seine-et-Marne.

La part des projets de recrutement saisonnier augmente de 1,1 point de pourcentage par rapport à 2021. Les intentions d'embauche en projets saisonniers sont les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires ainsi que les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge).

LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Graphique 4
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers « agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) » et « ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires » sont les deux métiers les plus recherchés en Seine-et-Marne, avec respectivement 2 944 (dont 12,4% de projets saisonniers) et 2 150 projets (dont 27,6% de projets saisonniers).

Les 12 métiers les plus recherchés représentent plus d'un tiers des projets de recrutement en Seine-et-Marne.

LES MÉTIERS EN TENSION

Parmi les projets de recrutement annoncés pour la Seine-et-Marne pour l'année 2022, près de la moitié sont jugés difficiles (48,5%, soit 8 points de plus par rapport à l'année précédente et 3,1 points de plus qu'au niveau régional).

La construction demeure le secteur ayant la plus grande part de projet de recrutement jugés difficiles (+13,7 pts de pourcentage).

Les autres secteurs se situent dans une mesure proche du taux départemental.

Graphique 5
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

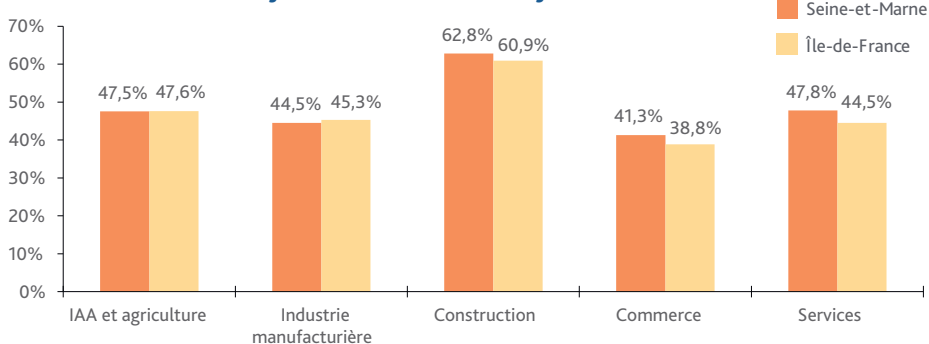


Tableau 2
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Conducteurs de transport en commun sur route	574	84,2%	0%
Maçons	701	75,9%	4,3%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	483	73,1%	5,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	964	70,7%	4,7%
Jardiniers salariés, paysagistes	509	66,7%	12,2%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	675	65,2%	0%
Cuisiniers	681	62,3%	11,7%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1060	61,0%	5,6%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1007	59,7%	5,3%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	944	59,4%	7,2%
Plombiers, chauffagistes	635	57,2%	0%
Educateurs spécialisés	530	55,8%	12,5%

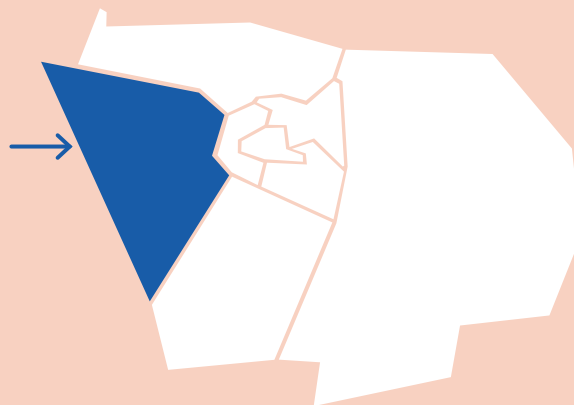
* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

RAPPEL

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

Le métier de « conducteur de transport en commun sur route » arrive en tête des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement avec une part de 84,2% parmi ses 574 recrutements (100% de projets permanents).

Pour ces 12 métiers, plus de la moitié des projets de recrutement sont jugés difficiles. C'est 5 723 projets jugés difficiles, soit 25,1% de l'ensemble des projets de recrutement jugés difficiles.



SYNTHÈSE RÉGIONALE YVELINES



CHIFFRES CLÉS

AVEC 51 215 PROJETS, LES YVELINES REPRÉSENTENT 9,6% DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT EN ÎLE-DE-FRANCE (+ 0,7 POINT SUR UN AN).

En 2022, le nombre de projets de recrutement augmente de 20,6% par rapport à 2021, soit 8,9 points de plus que la hausse observée au niveau régional (+11,7%).

La part des projets de recrutements jugés difficiles augmente de 5,9 points pour s'établir à 48,8%. Ce taux est supérieur au taux francilien de 3,4 points de pourcentage.

La part des projets saisonniers baisse de 3,5 points et s'établit à 11,1% alors qu'au niveau régional cette part est en légère hausse (+1,3 point, pour s'établir à 12,6% des projets de recrutement).

6 549 établissements ont répondu à l'enquête, soit un taux de retour de 24%.

**TABLEAU 1
CHIFFRES CLÉS**

	Yvelines	Évolution annuelle	IDF	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	30,7%	6,2 pt(s)	28,3%	5,6 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	51215	20,6%	532 982	11,7%
Part de difficultés de recrutement	48,8%	5,9 pt(s)	45,4%	8,8 pt(s)
Poids des projets saisonniers	11,1%	-3,5 pt(s)	12,6%	1,3 pt(s)

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

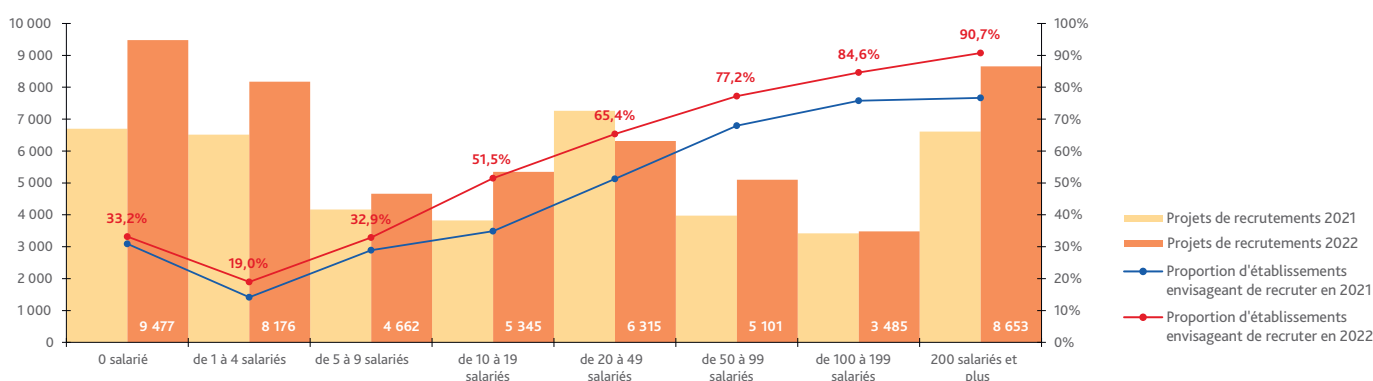
LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

30,7% des établissements des Yvelines envisagent de recruter en 2022 (+6,2 points par rapport à l'année précédente et 2,4 points de plus que la région).

Comme tous les ans, la proportion la plus élevée concerne les établissements d'au moins 200 salariés où un peu plus de 9 établissements sur 10 envisagent de recruter (+14,1 points sur un an), soit 8 653 projets envisagés (+30,9% par rapport à l'année précédente).

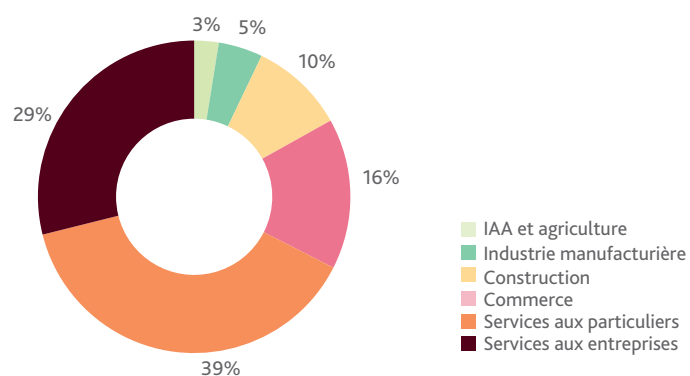
Cette année, le tiers des établissements de 0 salarié envisagent de recruter (+2,3 points sur un an). Durement touchés par la crise sanitaire, les établissements de 0 salarié continuent de se redresser dans les intentions de recrutement et enregistrent cette année le plus grand nombre de recrutements prévus pour l'année 2022 (+ 41,5% sur un an, également la plus forte hausse). Seuls les établissements de 20 à 49 salariés enregistrent une baisse du nombre d'intentions d'embauches (-13,1% par rapport à l'année précédente).

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

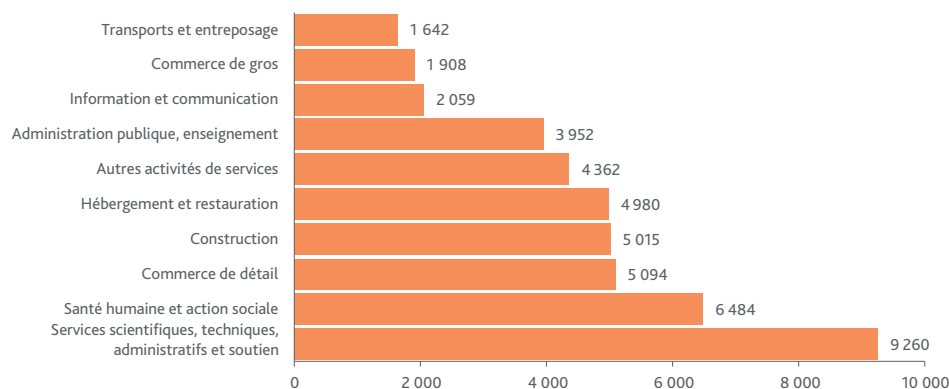


LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

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



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



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

En 2022, on observe une légère baisse des parts dans les recrutements envisagés pour les secteurs du commerce et de l'industrie manufacturière au profit d'une légère hausse de celles-ci dans les secteurs des services, de la construction et de l'agriculture. Le secteur des services demeure le premier pôle de recrutement et pèse 67,5% dans les recrutements envisagés (4,5 points de moins qu'au niveau régional).

Les plus fortes hausses sont enregistrées pour le secteur de l'agriculture (58,2% contre 51% pour la région) et de la construction (50,1% contre 13,5% pour la région).

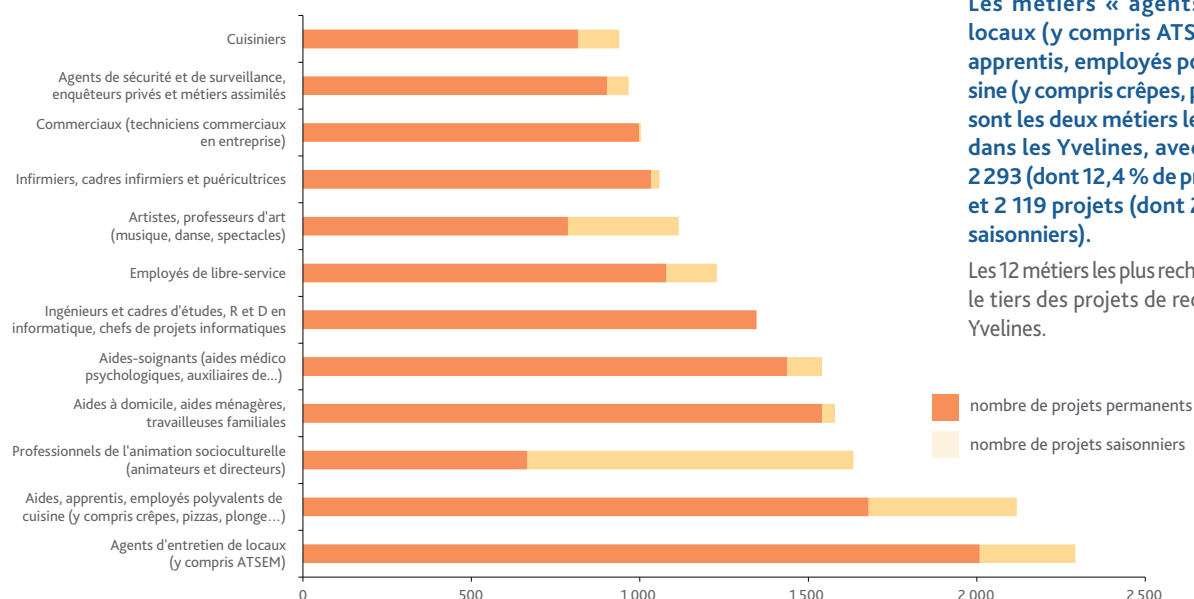
11,1% de projets de recrutement saisonnier dans les Yvelines.

La part des projets de recrutement saisonnier baisse de 3,5 points de pourcentage par rapport à 2021. Les intentions d'embauche en projets saisonniers sont les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) ainsi que les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge).

LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers « agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) » et « aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...) » sont les deux métiers les plus recherchés dans les Yvelines, avec respectivement 2 293 (dont 12,4 % de projets saisonniers) et 2 119 projets (dont 20,7 % de projets saisonniers).

Les 12 métiers les plus recherchés représentent le tiers des projets de recrutement dans les Yvelines.

LES MÉTIERS EN TENSION

Parmi les projets de recrutement annoncés dans les Yvelines pour l'année 2022, près de la moitié sont jugés difficiles

La construction demeure le secteur ayant la plus grande part de projets de recrutement jugés difficiles. Cette année ce taux augmente de 14 points par rapport à l'année dernière pour s'établir à 66,5% (60,9% au niveau régional). Le secteur de l'industrie manufacturière enregistre la plus grande hausse des projets jugés difficiles, soit 33,5 points de plus pour atteindre également 66% de projets jugés difficiles (contre 45,3% au niveau régional). Avec 2,9 points de moins cette année, le secteur de l'agriculture remplace celui du commerce (+13,9 points) dans la part des projets de recrutements jugés difficiles la moins élevée (39,9% contre 47,6% au niveau régional).

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

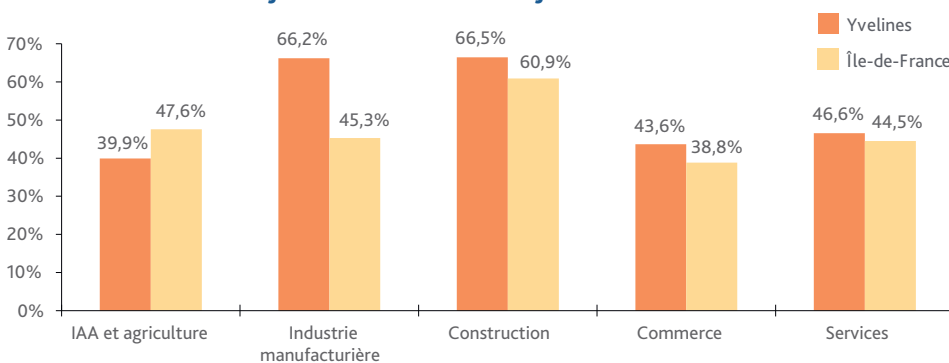


Tableau 2

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
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	522	76,9%	4,5%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 579	75,4%	2,4%
Maçons	553	68,4%	7,8%
Employés de maison et personnels de ménage	718	65,8%	17,2%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	823	65,5%	2,8%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 347	64,7%	0%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 541	61%	6,7%
Educateurs spécialisés	794	59,9%	4,8%
Jardiniers salariés, paysagistes	674	59,2%	11,1%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	866	58,3%	0,0%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultricesw	1 058	57,8%	2,4%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	644	52,9%	1,8%

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

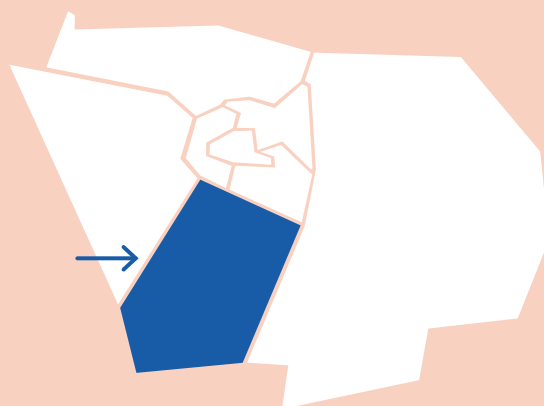
RAPPEL

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

Le métier « ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment » arrive en tête des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement avec une part de 76,9% parmi ses 522 recrutements annoncés. Ce métier ne compte que 4,5% de projets saisonniers.

En volume, les métiers les plus souvent associés à des difficultés significatives de recrutement sont les « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales », « ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques » ainsi que les « aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...) ».

Pour ces 12 métiers, plus de la moitié des projets de recrutement sont jugés difficiles. C'est 7 124 projets jugés difficiles, soit 28,5% de l'ensemble des projets de recrutement jugés difficiles.



SYNTHÈSE RÉGIONALE ESSONNE




+22,7%
HAUSSE DES PROJETS
DE RECRUTEMENT

43 902
projets de recrutement
enregistrés

48,1%
des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

12%
Poids des projets saisonniers

CHIFFRES CLÉS

EN 2022, LE NOMBRE D'INTENTIONS D'EMBAUCHE ENVI-SAGÉES PAR LES EMPLOYEURS DANS L'ESSONNE EST EN HAUSSE DE 22,7% (43 902 PROJETS).

C'est 11 points de pourcentage de plus que le niveau régional.

La part des projets jugés difficiles est de 48,1% et augmente de 5,5 points de pourcentage comparé à 2021 (contre 45,4% pour la région).

La part des projets saisonniers augmente de 0,7 point de pourcentage pour s'établir à 12% cette année.

5 442 établissements ont répondu à l'enquête en 2021, soit un taux de retour de 23,4%.

**TABLEAU 1
CHIFFRES CLÉS**

	Essonne	Évolution annuelle	IDF	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	32,7%	7,8 pt(s)	28,3%	5,6 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	43 902	22,7%	532 982	11,7%
Part de difficultés de recrutement	48,1%	5,5 pt(s)	45,4%	8,8 pt(s)
Poids des projets saisonniers	12%	0,7 pt(s)	12,6%	1,3 pt(s)

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

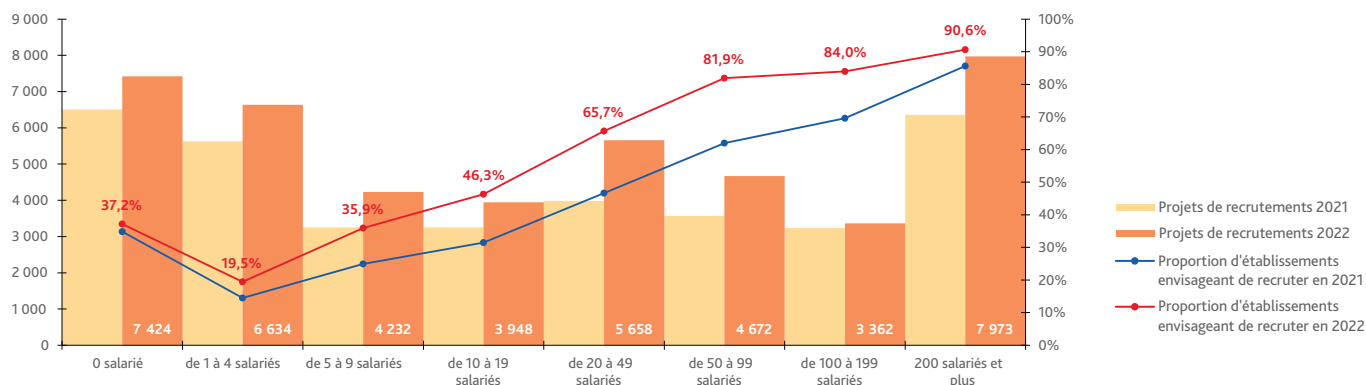
32,7% des établissements de l'Essonne envisagent de recruter en 2022 (+7,8 points par rapport à l'année précédente et 2,2 points de plus que la région).

De manière agrégée, les établissements de 0 à 9 salariés représentent 41,7% des intentions d'embauche.

Les établissements de 200 salariés ou plus sont ceux qui émettent le plus grand nombre de projets de recrutement (7 973 projets de recrutement) suivis de près par les établissements de 0 salarié (7 424 projets de recrutements).

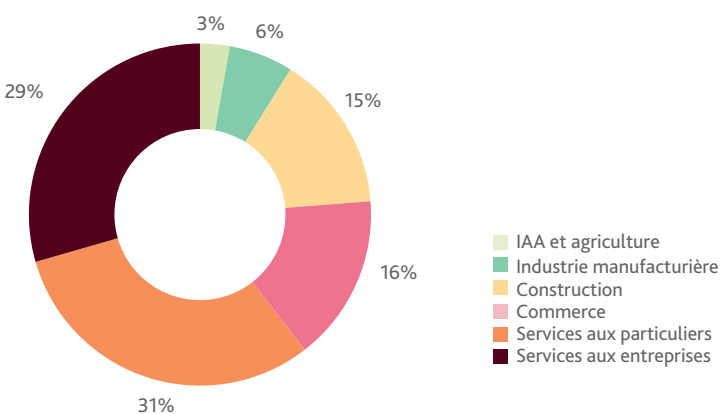
L'ensemble des établissements a une hausse du nombre de projets de recrutement par rapport à l'année 2021.

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

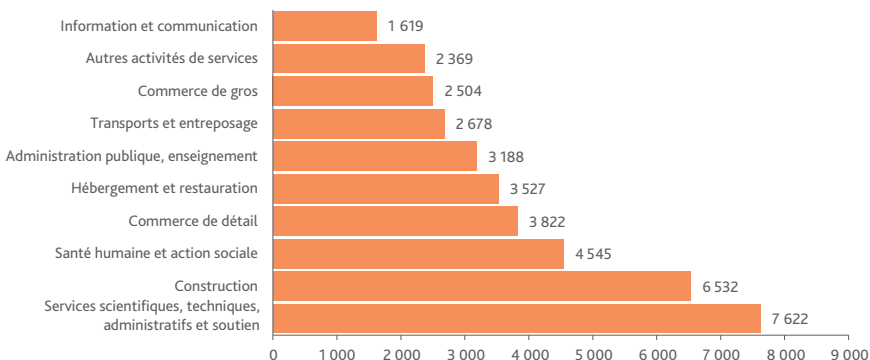


LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

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



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



Le tertiaire concentre plus de 3 intentions de recrutement sur 4.

Dans le département de l'Essonne, le secteur des services concentre 3 intentions d'embauche sur 5 en 2022.

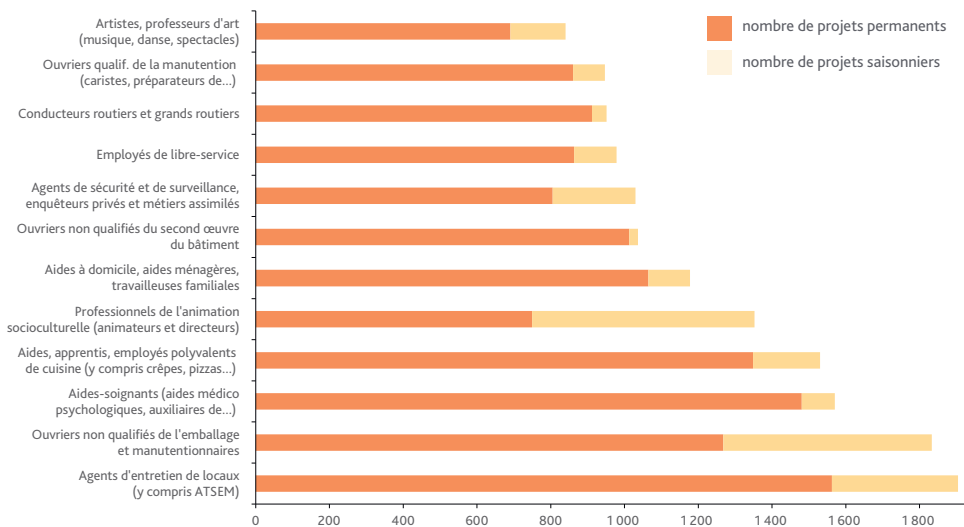
Les secteurs du commerce et de la construction représentent respectivement 16% et 15% des projets de recrutement du département.

12% d'intentions de recrutement saisonnier en Essonne.

La part des projets de recrutement saisonnier baisse de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2021. Les intentions d'embauche en projets saisonniers sont les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs), les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires ainsi que les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM).

LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Graphique 4
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Le métier le plus recherché dans le département de l'Essonne est « agent d'entretien de locaux », avec 1 904 projets dont 1 562 projets permanents.

Les métiers d'« ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires » sont également très recherchés dans le département avec 1 268 projets permanents et 565 projets saisonniers (pour un total de 1 833 intentions d'embauche).

Les métiers d'« aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants...) » s'inscrivent en 3^e position des intentions d'embauche mais en 2^e position des recrutements permanents (1 480 projets permanents).

LES MÉTIERS EN TENSION

La part des projets de recrutement jugés difficiles dans l'Essonne est de 48,1%.

Le secteur de la construction se situe significativement au-dessus de la moyenne départementale avec une part de projets de recrutement jugés difficiles de 63,5%, légèrement plus que le taux régional (60,9%).

À l'opposé, le commerce et l'IAA et agriculture présentent une part de recrutement jugés difficiles moindre avec respectivement 34,6% et 38,3%.

Les autres secteurs se situent dans une mesure proche du taux départemental.

Graphique 5
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

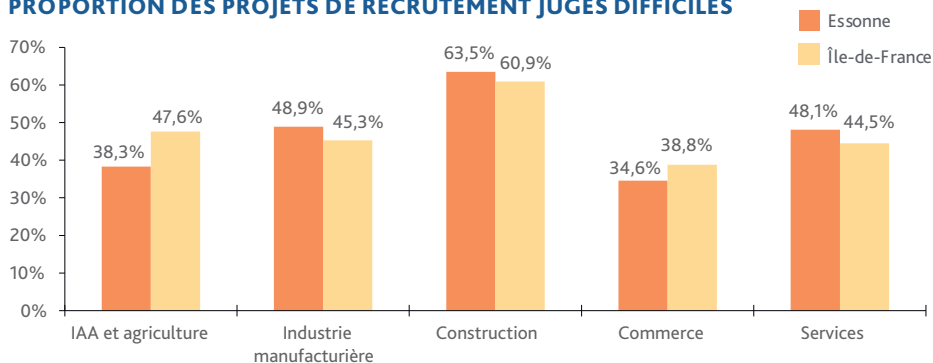


Tableau 2
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Maçons	669	77,4%	4,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 178	72,0%	9,6%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	578	70,3%	16,9%
Jardiniers salariés, paysagistes	499	69,4%	20%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	659	68,3%	0,6%
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	460	67,1%	3,9%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	561	66,3%	1,5%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	828	64,8%	7,3%
Cuisiniers	540	64,2%	6,6%
Plombiers, chauffagistes	550	62,6%	7,4%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 036	61,6%	2,3%
Educateurs spécialisés	951	58,1%	4,2%

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

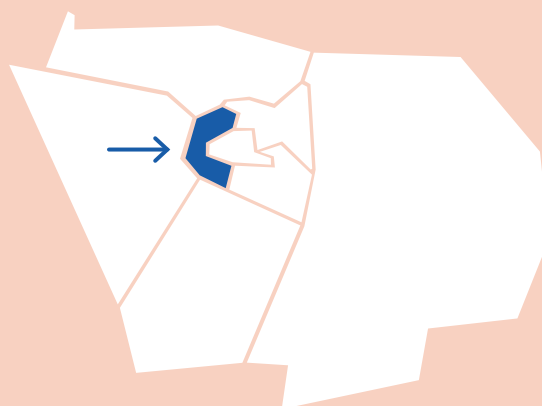
RAPPEL

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

Les projets de recrutement de maçons sont jugés difficiles pour 77,4% d'entre eux, soit une augmentation de 24,2 points de pourcentage par rapport à 2021.

Les métiers d'« aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » affichent une part des projets jugés difficiles de 72% (-14,7 points de pourcentage par rapport à 2021).

Les 12 métiers avec une part de projets jugés difficiles supérieure à 50% représentent 8 509 projets de recrutement, soit environ 1 projet sur 5 du département.



SYNTHÈSE RÉGIONALE

HAUTS-DE-SEINE




-2,1%

BAISSE DES PROJETS DE RECRUTEMENT

85 555
projets de recrutement enregistrés

46,6%
des intentions d'embauche sont jugées difficiles

8,4%
Poids des projets saisonniers

CHIFFRES CLÉS

LA PART DES ÉTABLISSEMENTS AYANT L'INTENTION DE RECRUTER A AUGMENTÉ DE 5,2 POINTS PAR RAPPORT À 2021 (29,8%), ET REPRÉSENTE 16% DES PROJETS RÉGIONAUX.

Avec 85 555 projets de recrutement, le département des Hauts-de-Seine est le 2^e département francilien où les intentions d'embauche sont les plus élevées.

Le nombre de recrutements envisagés par les employeurs dans les Hauts-de-Seine est en légère baisse de 2,1%. Néanmoins il s'agit d'intentions d'embauche plus durables que l'année précédente (8,4% de projets saisonniers en 2022 comparativement à 11,3% en 2021).

7 642 établissements ont répondu à l'enquête en 2021, soit un taux de retour de 20,7%.

TABLEAU 1
CHIFFRES CLÉS

	Hauts-de-Seine	Évolution annuelle	IDF	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	29,8%	5,2 pt(s)	28,3%	5,6 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	85 555	-2,1%	532 982	11,7%
Part de difficultés de recrutement	46,6%	8,3 pt(s)	45,4%	8,8 pt(s)
Poids des projets saisonniers	8,4%	-2,9 pt(s)	12,6%	1,3 pt(s)

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

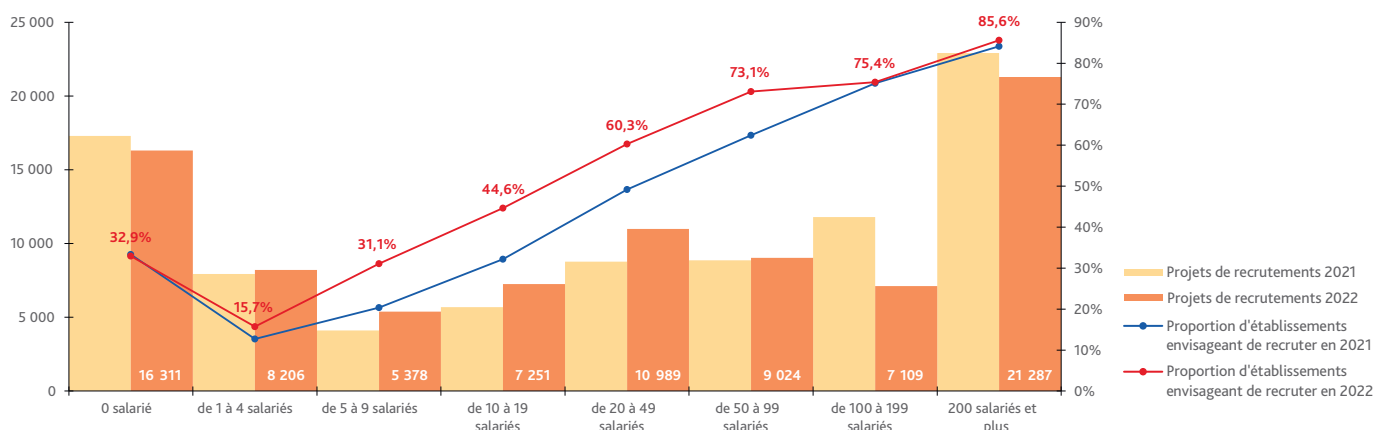
Avec son quartier d'affaires, les établissements de plus de 50 salariés concentrent une bonne partie des projets de recrutement du département (43,7%).

Les établissements de 20 à 49 salariés connaissent une augmentation significative de leurs projets de recrutement : +25,3%. La proportion d'établissements envisageant de recruter s'établit à 60,3% (+11,1%).

Les établissements de 1 à 19 salariés envisagent de recruter davantage et ils sont plus nombreux à projeter des embauches.

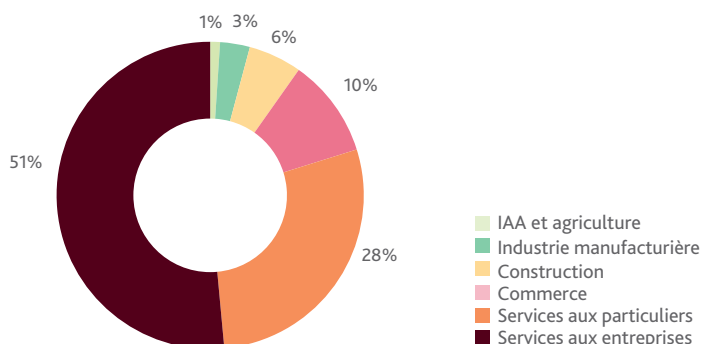
A contrario, nous observons des baisses des projets de recrutement des établissements de 0 salarié, de 100 à 199 salariés, et de plus de 200 salariés, même si nous avons la même proportion d'établissements envisageant de recruter.

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

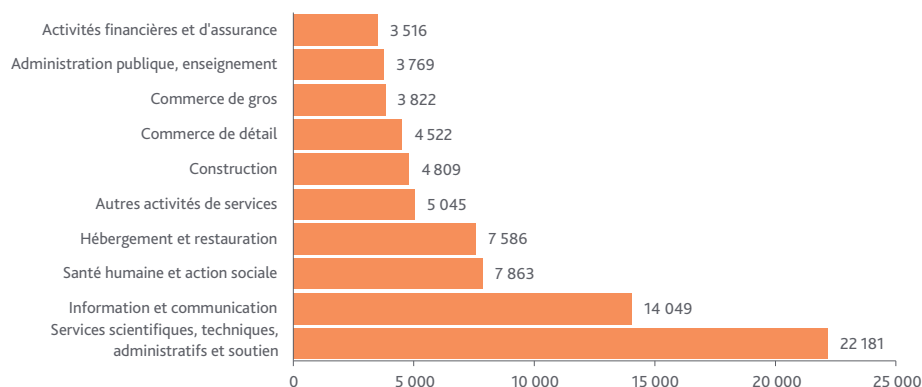


LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

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



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



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

Avec 90% des projets de recrutement annoncés en 2022, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement dans les Hauts-de-Seine. Le secteur des services aux entreprises est majoritaire avec 51% des projets de recrutement, notamment avec le quartier d'affaires de la Défense.

8,4% d'intentions de recrutement saisonnier dans les Hauts-de-Seine.

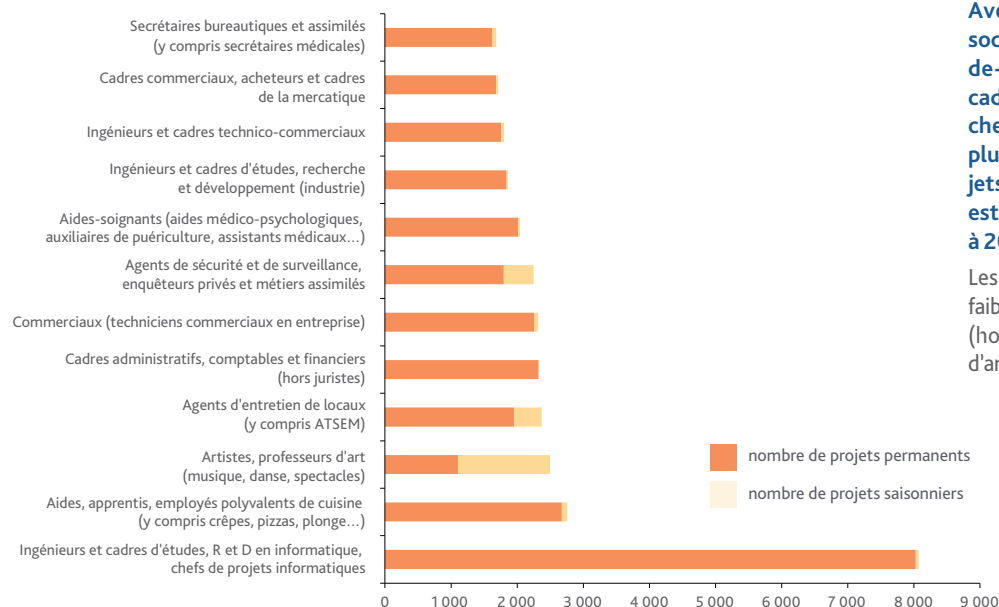
La part des projets de recrutement saisonnier baisse de 2,9 points de pourcentage par rapport à l'année 2021.

Les intentions d'embauche en projets saisonniers sont les artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles), les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) ainsi que les agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés.

LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS 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 8 000 projets de recrutement, cependant ce chiffre est en baisse de plus de 20% par rapport à 2021.

Les projets de recrutement saisonnier sont faibles pour les 12 métiers les plus recherchés (hormis pour les « artistes et professeurs d'art »).

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).

Les établissements de l'IAA et l'agriculture jugent à 62,4% leurs projets de recrutements comme étant difficiles à pourvoir. Cependant, le secteur est très peu représenté dans le département (avec 886 projets de recrutements). En effet, les Hauts-de-Seine avec son quartier d'affaires est un département où la part du secteur des services aux entreprises est plus élevée (55% contre 40% en Ile-de-France).

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

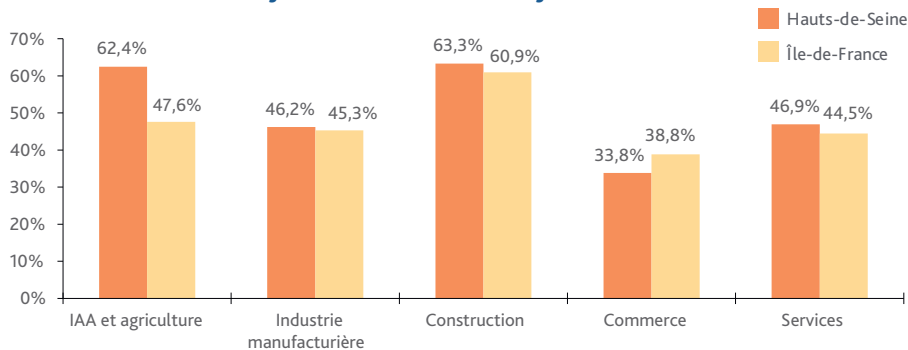


Tableau 2

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	1226	78,7%	6,5%
Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	952	78,2%	0,4%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1377	75,6%	2%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1156	69,0%	24,0%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1471	68,6%	13,4%
Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	914	67,4%	0%
Techniciens d'études et de développ. en informatique (y compris webmasters, programmeurs...)	1092	61,7%	1,4%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	2042	58,8%	1,2%
Educateurs spécialisés	976	54,2%	2,3%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1438	53,3%	7,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1659	51,9%	73%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	1859	51,1%	1,1%

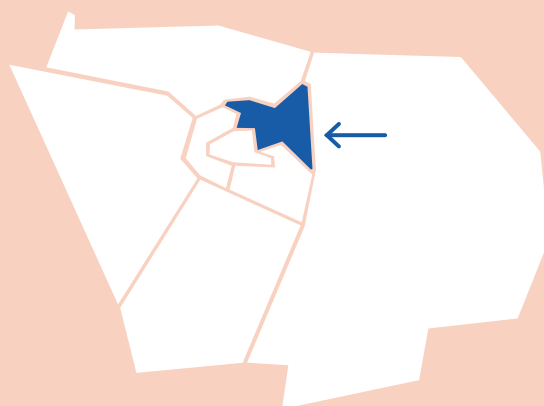
* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

RAPPEL

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

La part des projets de recrutement jugés difficiles la plus élevée concerne les « infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices » avec 78,7%.

On retrouve également, dans les projets de recrutement jugés très difficiles à satisfaire les « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » avec un taux de 75,6%. Avec une part moins importante mais un volume conséquent, nous retrouvons également, les « aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...). La crise sanitaire liée à la Covid19 est en partie à l'origine de ces projets jugés difficiles.



SYNTHÈSE RÉGIONALE

SEINE-SAINT-DENIS



+19,1%
HAUSSE DES PROJETS DE RECRUTEMENT

57 430
projets de recrutement enregistrés

42,5%
des intentions d'embauche sont jugées difficiles

15,3%
Poids des projets saisonniers

CHIFFRES CLÉS

EN 2022, LE NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN SEINE-SAINT-DENIS ENVISAGÉ PAR LES EMPLOYEURS AUGMENTE DE 19,1%.

Avec 57 430 projets de recrutement, le département de la Seine-Saint-Denis représente 10,8% de l'ensemble des projets de la région (3^e département).

La part des projets de recrutement jugés difficiles dans le département s'établit à 42,5% en 2022, soit 10,1 points de pourcentage de plus qu'en 2021, avec une hausse plus importante que celle observée sur la région (+8,8 points pour s'établir à 45,4%).

Parmi les 57 430 projets de recrutement, 15,3% sont des projets saisonniers, soit 6,4 points de plus qu'en 2021.

5 776 établissements ont répondu à l'enquête en 2021, soit un taux de retour de 18%.

TABLEAU 1
CHIFFRES CLÉS

	Seine-st-Denis	Évolution annuelle	IDF	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	28,8%	2,6 pt(s)	28,3%	5,6 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	57 430	19,1%	532 982	11,7%
Part de difficultés de recrutement	42,5%	10,1 pt(s)	45,4%	8,8 pt(s)
Poids des projets saisonniers	15,3%	6,4 pt(s)	12,6%	1,3 pt(s)

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

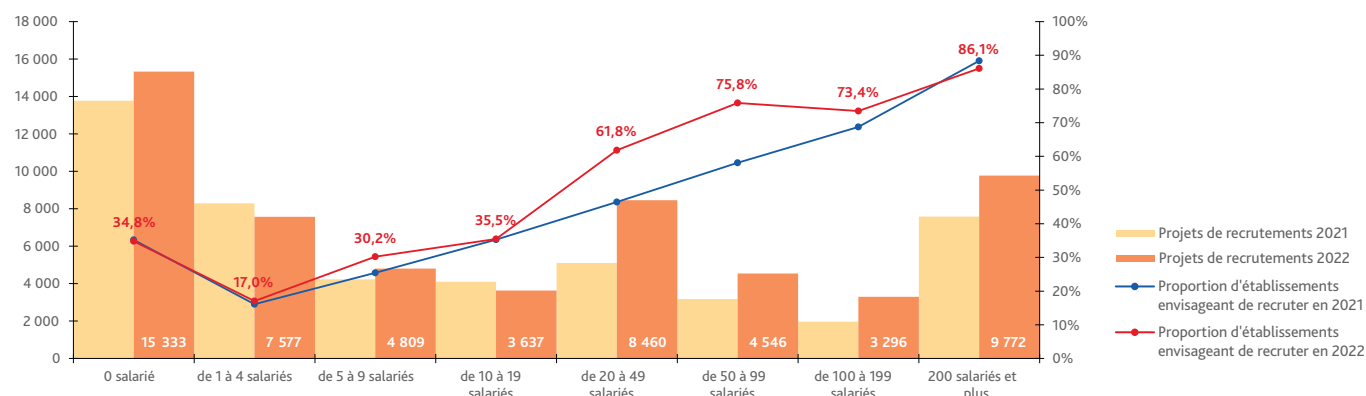
LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

28,8% des établissements de la Seine-Saint-Denis envisagent de recruter en 2022 (2,6 points de plus qu'en 2021).

L'augmentation du nombre des projets de recrutement en Seine-Saint-Denis (+19,1%), est due notamment à l'augmentation des intentions de recrutement pour tous les établissements de plus de 20 salariés et de manière plus importante pour ceux de 20 à 49 et de 100 à 199 salariés (respectivement +65,7% et +67,6% par rapport à 2021).

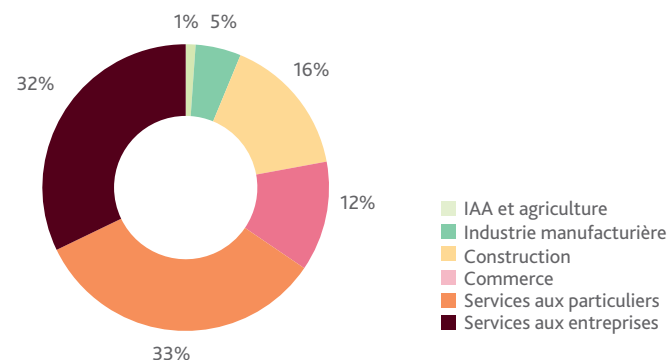
Les établissements de 1 à 4 salariés et ceux de 10 à 19 salariés connaissent, quant à eux, une baisse de respectivement -8,6% et -11,4%.

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



LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

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



Le tertiaire concentre 77,9% des projets de recrutement du département.

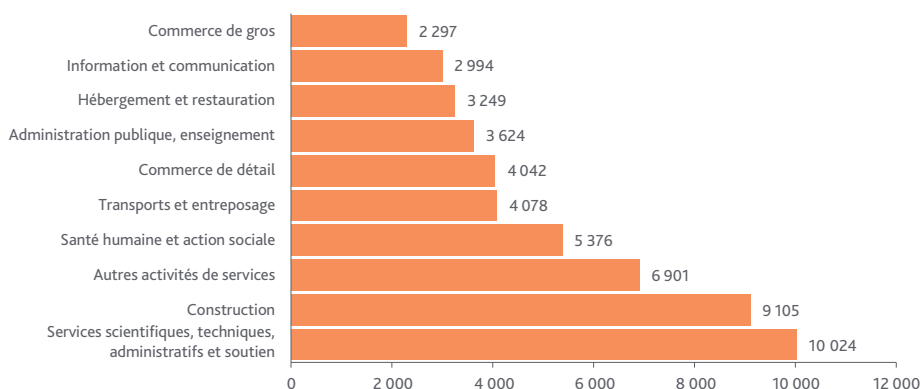
Avec 77,9% des projets de recrutement annoncés en 2022, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle d'intentions de recrutement en Seine-Saint-Denis.

La construction constitue également une part importante dans le département avec 15,9% des projets de recrutement comparativement à une part de 9,4% pour la région. C'est le département qui possède la part la plus importante de projets de recrutement dans le secteur de la construction.

15,3% d'intentions de recrutement saisonnier en Seine-Saint-Denis

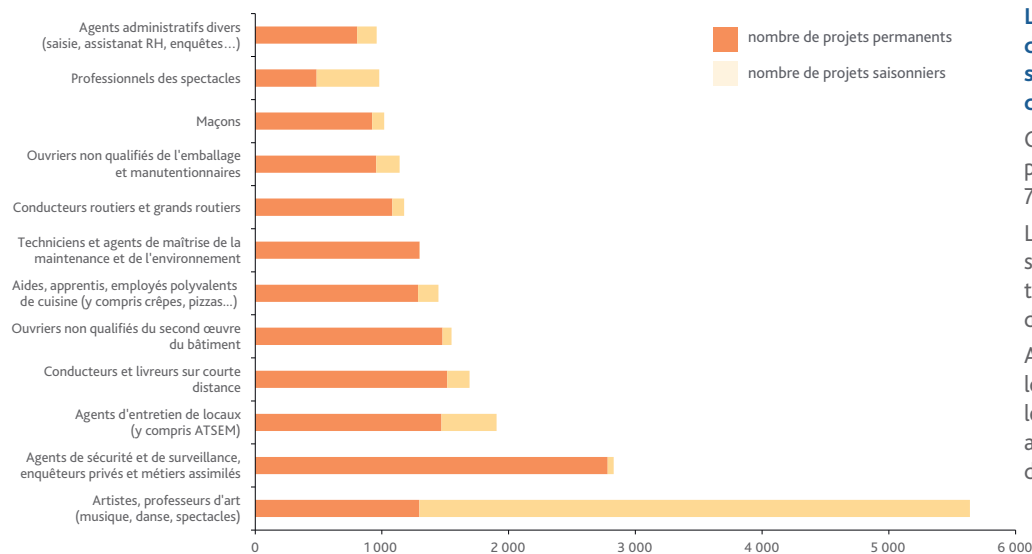
La part des projets de recrutement saisonnier augmente de 6,4 points de pourcentage par rapport à 2021. Cette hausse s'explique notamment par l'importance des projets saisonniers des métiers d'artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles), les professionnels des spectacles ainsi que les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM).

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



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Graphique 4
LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



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

Ces métiers ont également la part de projets saisonniers la plus élevée avec 77%.

Les métiers d'agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés ont le plus grand nombre de projets permanents (2781).

Avec le métier d'agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM), ils forment le top 3 des métiers les plus recherchés avec 18% des projets de recrutement du département.

LES MÉTIERS EN TENSION

Le pourcentage de projets de recrutement jugés difficiles est légèrement plus faible en Seine-Saint-Denis qu'en Ile-de-France (42,5% contre 45,4%).

Sur un total de 24 436 projets difficiles en Seine-Saint-Denis, 60% concernent le secteur des services (70,8% des projets difficiles en Ile-de-France concernent le secteur des services). La plus forte part de projets de recrutement jugés difficiles (59,2%) concerne le secteur de la construction.

La part de projets de recrutement jugés difficiles dans le secteur du commerce est plus élevée en Seine-Saint-Denis (43,6%) qu'en Ile-de-France (38,8%).

Graphique 5
PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

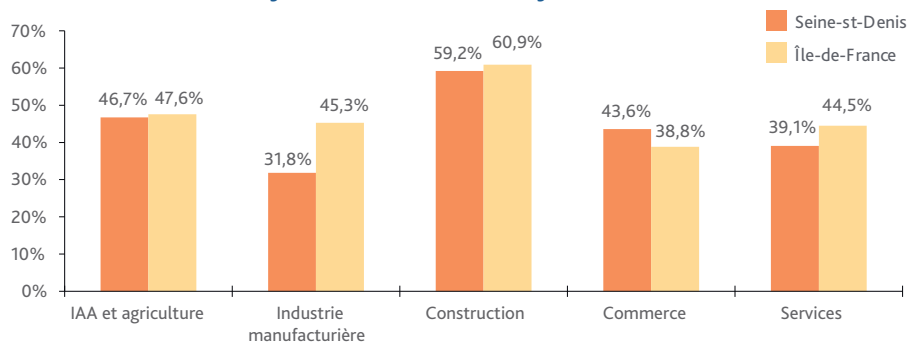


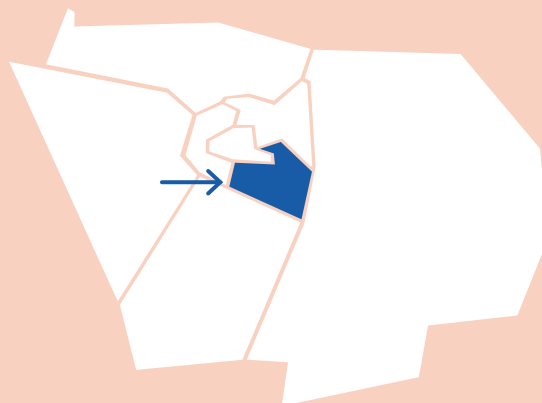
Tableau 2
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	871	76,2%	0%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	690	75,9%	8,6%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1549	69,0%	4,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	1176	65,7%	7,9%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	745	65,6%	7%
Educateurs spécialisés	887	65,5%	1,2%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	2828	63,4%	1,7%
Plombiers, chauffagistes	893	59,8%	3,8%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	956	57,6%	9,0%
Cuisiniers	779	57,3%	6,1%
Électriciens du bâtiment	792	55,1%	1,7%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	683	51,4%	11%

* 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 RÉGIONALE

VAL-DE-MARNE




+16,5%
HAUSSE DES PROJETS DE RECRUTEMENT

48 961
projets de recrutement enregistrés

41,3%
des intentions d'embauche sont jugées difficiles

19,8%
Poids des projets saisonniers

CHIFFRES CLÉS

EN 2022, LE NOMBRE DE RECRUTEMENTS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS DANS LE VAL-DE-MARNE CROÎT DE 16,5% PAR RAPPORT À 2021.

Avec 48 961 projets de recrutement, le département du Val-de-Marne représente 9,2% des intentions d'embauche de la région.

La part des projets de recrutement jugés difficiles augmente de 8,2 points de pourcentage par rapport à 2021. Ce taux (41,3%) est inférieur au taux francilien de 4,1 points de pourcentage.

5 328 établissements ont répondu à l'enquête en 2022, soit un taux de retour de 20,2%.

TABLEAU 1
CHIFFRES CLÉS

	Val-de-Marne	Évolution annuelle	IDF	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	29,2%	4,1 pt(s)	28,3%	5,6 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	48 961	16,5%	532 982	11,7%
Part de difficultés de recrutement	41,3%	8,2 pt(s)	45,4%	8,8 pt(s)
Poids des projets saisonniers	19,8%	8,3 pt(s)	12,6%	1,3 pt(s)

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

29,2% des établissements du Val-de-Marne envisagent de recruter en 2022 (+4,1 points par rapport à 2021).

Les établissements de 0 salarié sont les établissements qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2022 avec 9 852 projets de recrutement, soit une diminution de 9,8% par rapport à 2021. Ils représentent 20,1% des intentions d'embauche du département en 2022.

Plus globalement, les projets de recrutement des établissements de 0 à 9 salariés sont en hausse de 4% par rapport à l'année précédente (ils représentent 43,9% des intentions d'embauche du territoire).

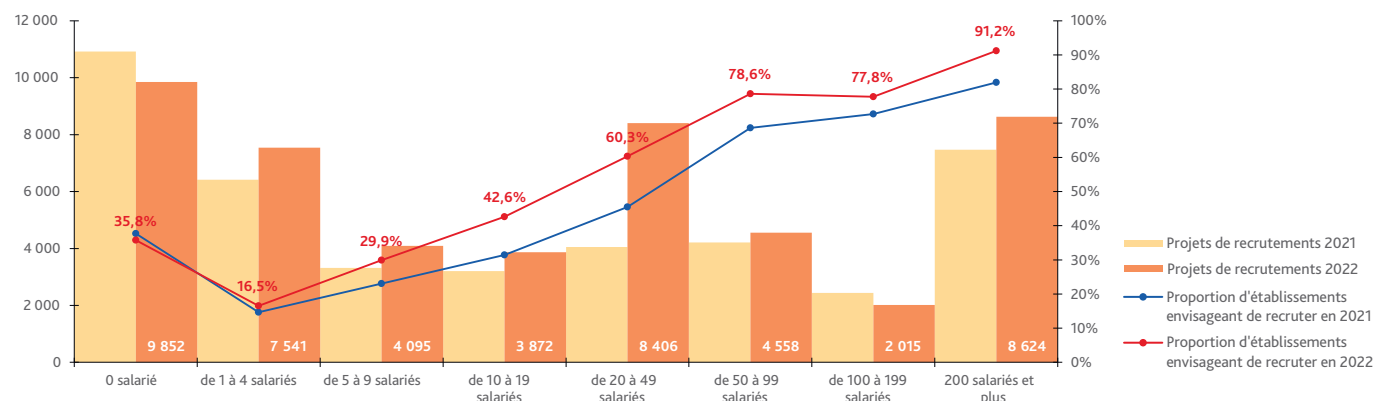
Les établissements de 20 à 49 salariés sont les établissements qui ont la plus forte hausse du nombre d'intentions d'embauche avec une augmentation de 107,4% par rapport à 2021.

Les établissements de 100 à 199 salariés ont une baisse du nombre d'intentions d'embauche de 17,2%.

9 établissements de 200 salariés ou plus sur 10 prévoient d'effectuer au moins un recrutement au cours de l'année 2022.

Graphique 1

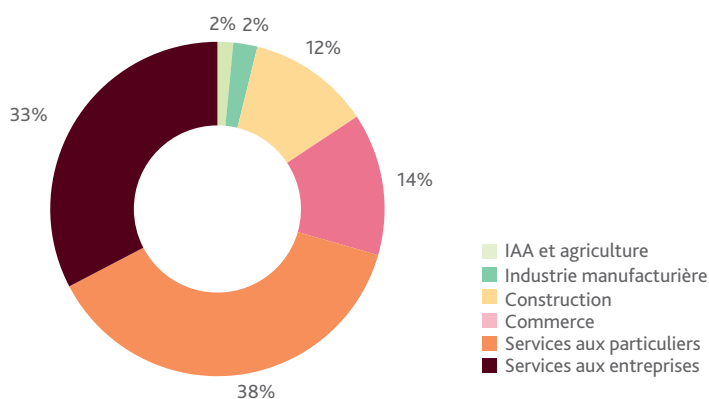
PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



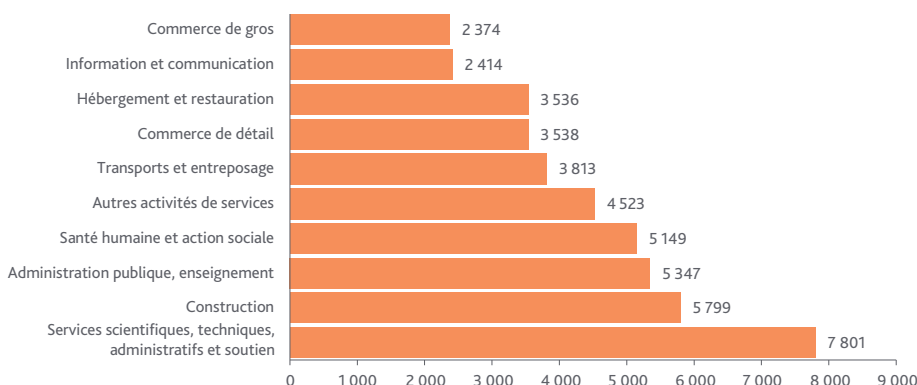
Le tertiaire concentre 84,3% des projets de recrutement du département.

Avec 84,3% des projets de recrutement annoncés en 2022, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement dans le Val-de-Marne avec 37,9% des projets de recrutement dans les services aux particuliers, 32,7% dans les services aux entreprises ainsi que 13,8% dans le commerce.

La construction constitue également une part importante des projets de recrutement dans le département avec 11,8% des projets de recrutement, comparativement à 9,4% dans la région.

Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



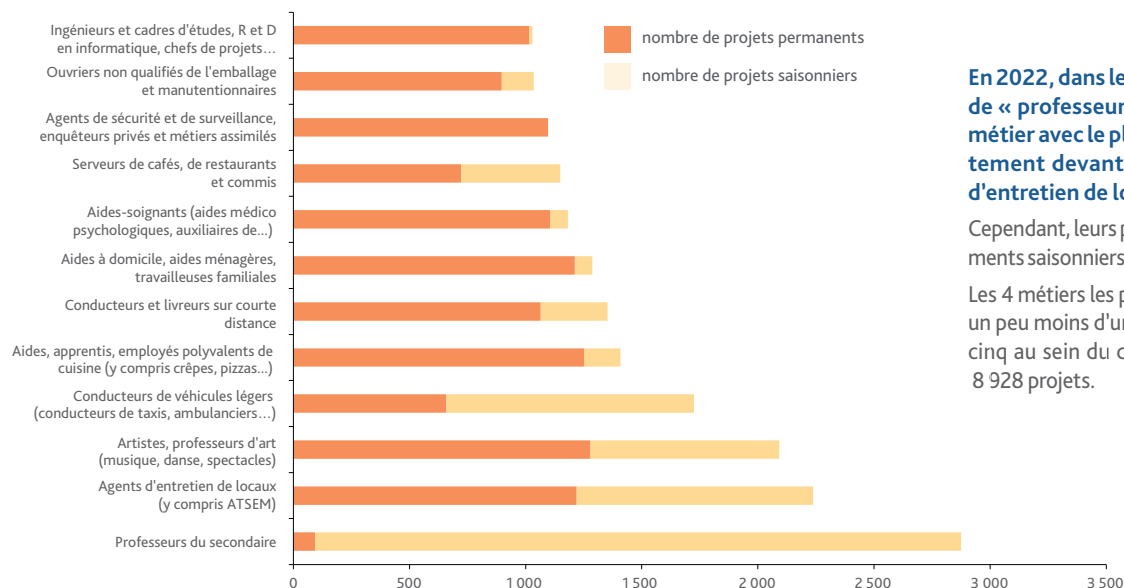
19,8% d'intentions de recrutement saisonnier dans le Val-de-Marne

La part des projets de recrutement saisonnier augmente de 8,2 points de pourcentage par rapport à l'année 2021. Cette importante hausse s'explique par la hausse des projets saisonniers dans les métiers de professeurs du secondaire, des conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...) ainsi que les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM).

LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



En 2022, dans le Val-de-Marne, le métier de « professeurs du secondaire » est le métier avec le plus d'intentions de recrutement devant les métiers d' « agents d'entretien de locaux ».

Cependant, leurs parts respectives de recrutements saisonniers sont de 96,8% et de 45,5%.

Les 4 métiers les plus recherchés concentrent un peu moins d'un projet de recrutement sur cinq au sein du département (18,4%), soit 8 928 projets.

LES MÉTIERS EN TENSION

Le pourcentage de projets de recrutement jugés difficiles est légèrement plus faible dans le Val-de-Marne qu'en Ile-de-France (41,3% contre 45,4%).

Le secteur de la construction et de l'industrie manufacturière ont les parts les plus fortes des difficultés de recrutement, avec respectivement un taux de 56,4% et 49,5%.

Le secteur des IAA et de l'agriculture regroupe la proportion la moins importante des projets de recrutement jugés difficiles avec 33,9% mais avec également moins de projets de recrutements dans le secteur (745).

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

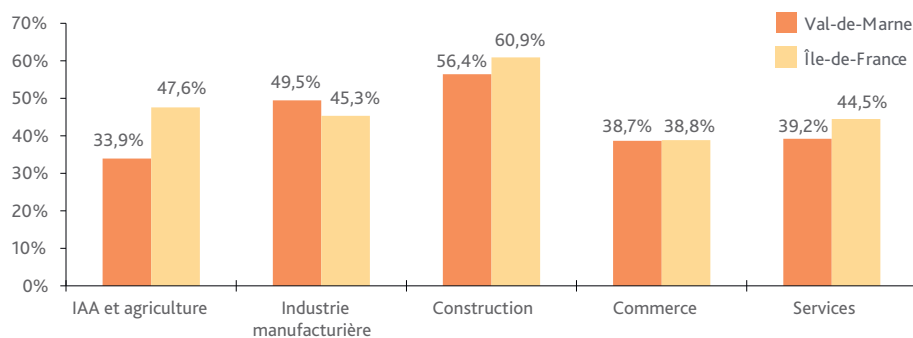


Tableau 2

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
Cadres de l'immobilier, syndics	539	79,4%	4,0%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 030	77,3%	1,2%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	1 725	75,0%	61,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	712	67,0%	4,6%
Électriciens du bâtiment	518	65,0%	3,9%
Maçons	592	64,5%	0,0%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 182	63,8%	6,4%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	631	61,9%	2,6%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	835	61,0%	13,0%
Cuisiniers	656	59,9%	25,1%
Employés de la banque et des assurances	600	59,8%	6,7%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	1 287	53,0%	5,9%

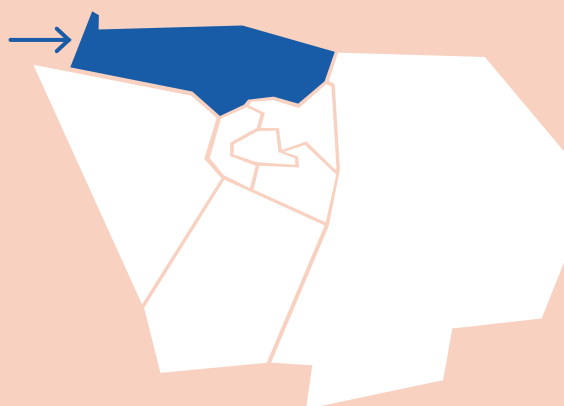
* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

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 cadres de l'immobilier, syndics, sont les plus souvent associés à des difficultés de recrutement dans le Val-de-Marne (79,4%).

Pour les ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques et des conducteurs de véhicules légers, plus des trois quarts des recrutements sont jugés difficiles.



SYNTHÈSE RÉGIONALE VAL-D'OISE





+9,5%
HAUSSE DES PROJETS
DE RECRUTEMENT

38 010
projets de recrutement
enregistrés

49,8%
des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

10,2%
Poids des projets saisonniers

CHIFFRES CLÉS

EN 2022, LE NOMBRE DE RECRUTEMENTS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS DANS LE VAL-D'OISE AUGMENTE DE 9,5% PAR RAPPORT À 2021.

Avec 38 010 projets de recrutement, le département du Val-d'Oise représente 7,1% des intentions d'embauche de la région.

La part des projets de recrutement jugés difficiles augmente de 13,8 points de pourcentage par rapport à 2021 pour s'établir à 49,8% (4,4 points de pourcentage de plus que le taux régional).

5 520 établissements ont répondu à l'enquête en 2022, soit un taux de retour de 23,9%.

**TABEAU 1
CHIFFRES CLÉS**

	Val-d'Oise	Évolution annuelle	IDF	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	32,5%	6,3 pt(s)	28,3%	5,6 pt(s)
Projets de recrutement enregistrés	38 010	9,5%	532 982	11,7%
Part de difficultés de recrutement	49,8%	13,8 pt(s)	45,4%	8,8 pt(s)
Poids des projets saisonniers	10,2%	1 pt(s)	12,6%	1,3 pt(s)

LES SECTEURS QUI RECRUTENT

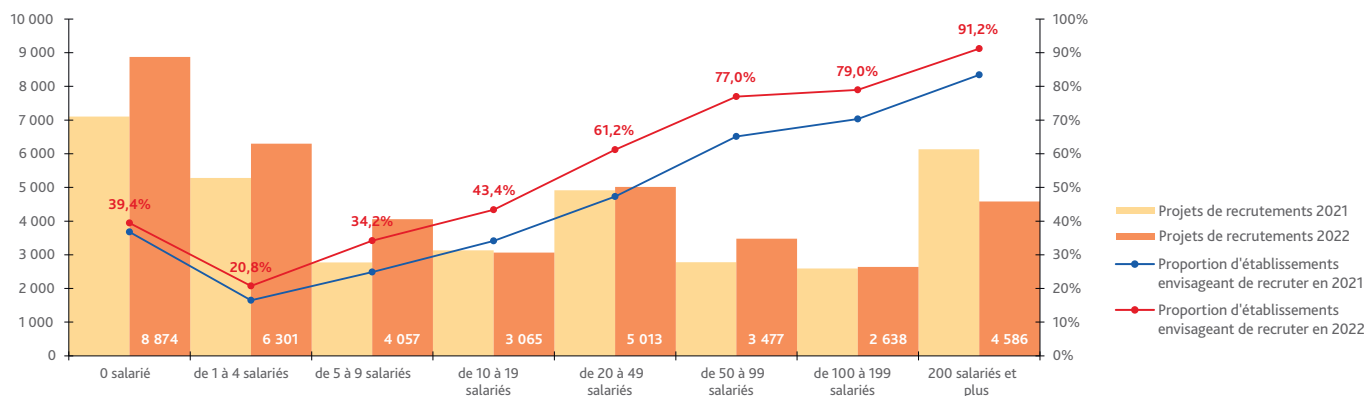
LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

32,5% des établissements du Val-d'Oise envisagent de recruter en 2022 (+6,3 points par rapport à 2021).

Avec une hausse par rapport à l'année précédente de 24,9%, les établissements de 0 salarié sont les établissements qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2022 avec 8 874 projets de recrutement.

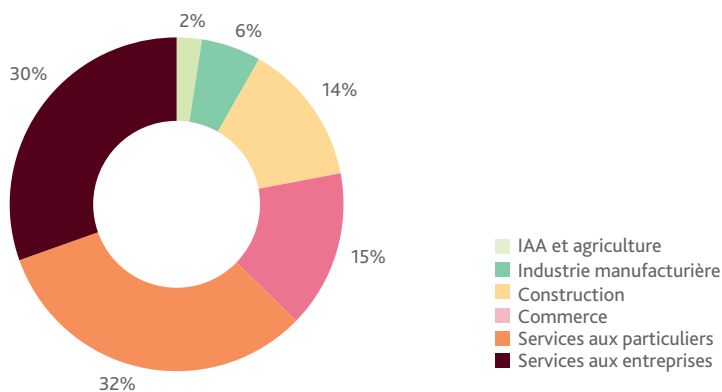
Plus globalement, les projets de recrutement des établissements de 0 à 9 salariés sont en hausse de 26,9% par rapport à l'année précédente (ils représentent 50,6% des intentions d'embauche du territoire).

Par contre, les établissements de 200 salariés ou plus déclarent moins d'intentions d'embauches par rapport à l'année précédente (-25,2% de moins, soit 1 548 projets en moins).



LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

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



Le tertiaire concentre 78% des projets de recrutement du département.

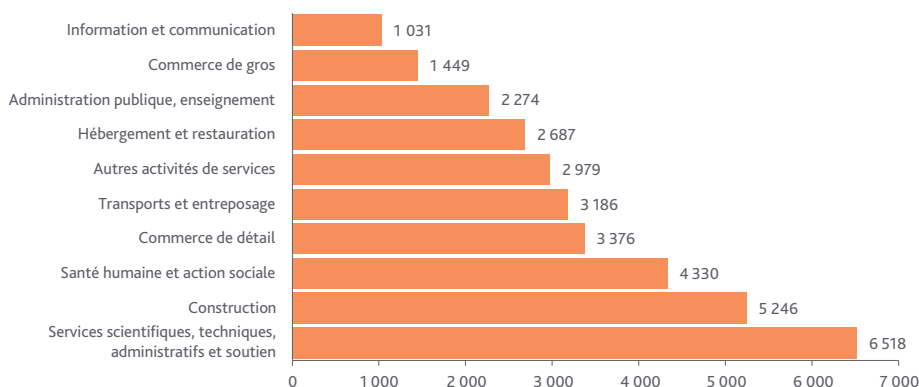
Avec 78% des projets de recrutement annoncés en 2022, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement dans le Val-d'Oise avec 32% des projets de recrutement dans les services aux particuliers, 30% dans les services aux entreprises ainsi que 15% dans le commerce.

La construction constitue également une part importante des projets de recrutement dans le département avec 14% des projets de recrutement, comparativement à 9,4% dans la région.

10,2% d'intentions de recrutement saisonnier dans le Val-d'Oise

La part des projets de recrutement saisonnier augmente de 1 point de pourcentage par rapport à l'année 2021. Les intentions d'embauche en projets saisonniers sont les artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles), les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) ainsi que les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires.

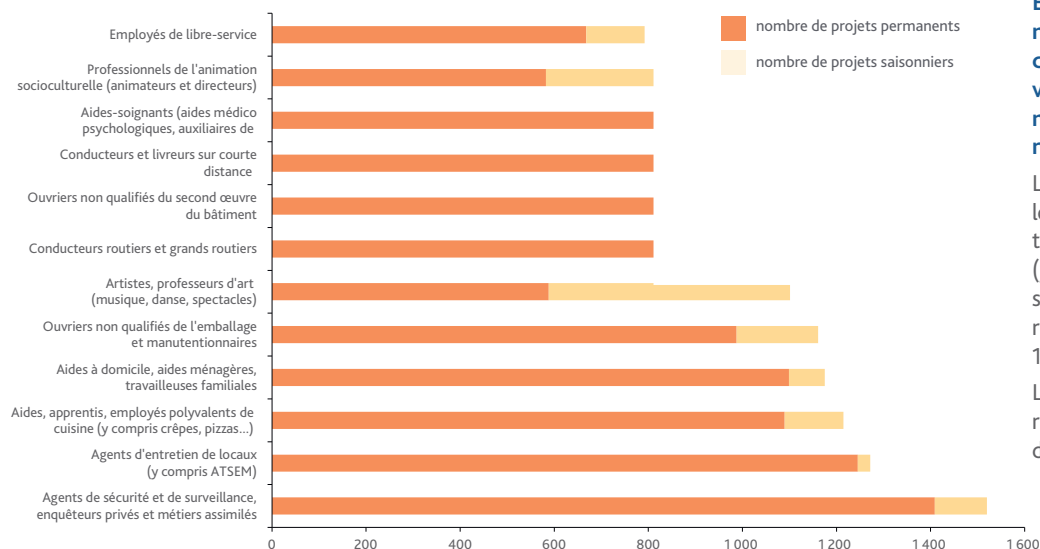
Graphique 3
LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



En 2022, dans le Val-d'Oise, les métiers d'« agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés » sont les métiers avec le plus d'intentions de recrutement.

Les métiers « d'agents d'entretien de locaux » ainsi que les « aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...) » sont également très plébiscités dans la région avec respectivement 1 272 et 1 215 projets de recrutement.

Les 12 métiers les plus recherchés représentent 34,4% des intentions d'embauche du Val-d'Oise.

LES MÉTIERS EN TENSION

Le pourcentage de projets de recrutement jugés difficiles est légèrement plus élevé dans le Val-d'Oise qu'en Île-de-France (49,8% contre 45,4%).

Les secteurs de l'IAA et agriculture et de la construction ont les parts les plus fortes en termes de difficultés de recrutement, avec respectivement des taux de 64,4% et 58,7%. Cependant, le secteur de l'IAA et agriculture engendre un nombre relatif de projets de recrutements dans le département (928 projets).

Le secteur du commerce et des services se situent également légèrement au dessus du niveau régional. Seule l'industrie manufacturière se situe en dessous du seuil régional.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

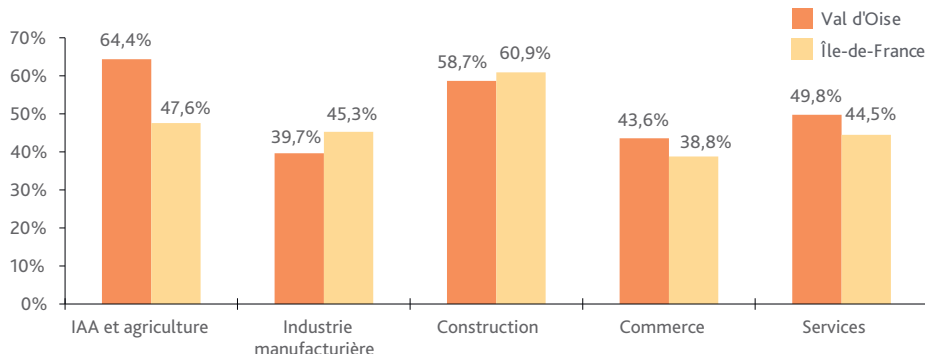


Tableau 2

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	1 175	80,7%	6,5%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	447	75,8%	1,3%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	484	75,3%	0%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	412	73,9%	0%
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	475	73,6%	0%
Conducteurs routiers et grands routiers	1 080	70,2%	7%
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	560	69,4%	1,7%
Educateurs spécialisés	541	69,3%	5,6%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	906	64,3%	1,7%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	652	64,2%	21%
Jardiniers salariés, paysagistes	555	63,7%	18,4%
Maçons	509	61,1%	0%

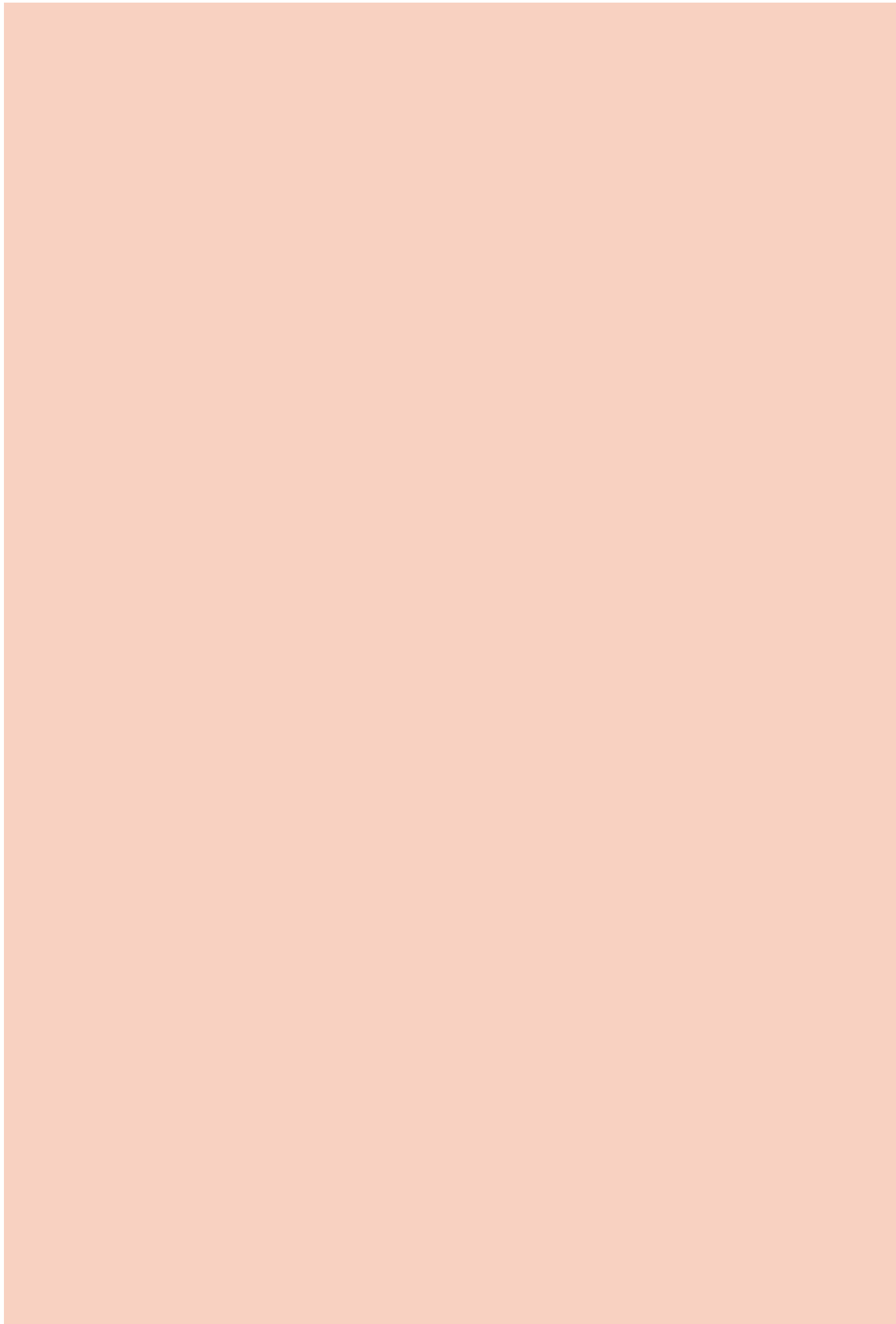
* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

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 « Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales », sont les plus souvent associés à des difficultés de recrutement dans le Val-d'Oise (80,7%).

On retrouve, également, dans les projets de recrutement jugés très difficiles à satisfaire les « infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices » avec un taux de 75,8% ainsi que dans une moindre mesure mais toujours significative les « aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...) » avec un taux de 64,3%. La crise sanitaire liée à la Covid19 est en partie à l'origine de ces projets jugés difficiles.





EN SAVOIR PLUS

BMO 2022

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

Directrice de la publication
Nadine CRINIER

Réalisation
Direction des Statistiques, Études et Évaluations
Direction régionale de Pôle emploi Île-de-France

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

www.pole-emploi.org

