



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES



ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

BMO
ÎLE-DE-FRANCE

346 628 PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2017



MÉTHODOLOGIE

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) comptabilise les projets de recrutement (créations ou renouvellements de postes) déclarés par les employeurs pour l'année 2017. Elle résulte d'une enquête par questionnaire auto-administré réalisée en novembre et décembre 2016. Le questionnement aborde l'identification des métiers recherchés par les employeurs ainsi que la difficulté de recrutement associée.

En 2017, le champ de cette enquête est identique à celle réalisée en 2016 :

- les établissements relevant du Régime d'Assurance Chômage,
- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 mois précédant l'enquête,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, région...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles,...).

L'enquête porte sur un champ correspondant à l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice,...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France,...). Cette année, en Île-de-France, 299 000 établissements ont été interrogés. 68 425 établissements ont complété et retourné le questionnaire. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région (soit un taux de retour de 22,7 %).



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE

BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE



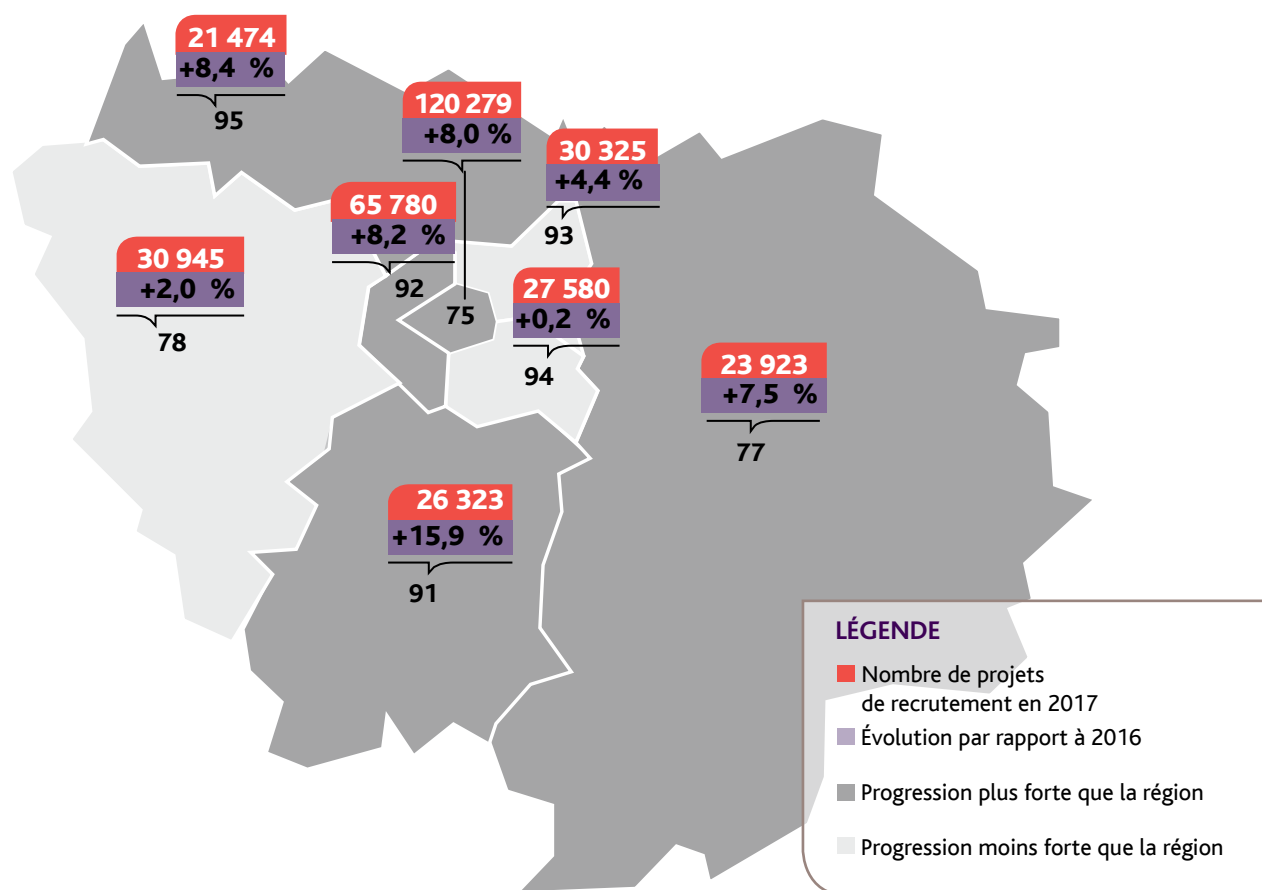
SOMMAIRE

p.7	Île-de-France
p.13	Paris
p.16	Seine-et-Marne
p.19	Yvelines
p.22	Essonne
p.25	Hauts-de-Seine
p.28	Seine-Saint-Denis
p.31	Val-de-Marne
p.34	Val-d'Oise

En 2017, les intentions d'embauche sont toujours en progression en Île-de-France

En Île-de-France, **434 000** établissements entrent dans le champ de l'enquête Besoins de Main d'Œuvre (BMO) dont **299 000** ont été interrogés entre octobre et décembre 2016 sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2017. L'analyse des **68 425** réponses permet de recenser les métiers les plus recherchés ainsi que les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de la région.

Carte des projets de recrutement par département en Île-de-France





SYNTHÈSE RÉGIONALE

ÎLE-DE-FRANCE

1 317

Actions événementielles en 2016 (forums emploi, salons de recrutement, tchats, job-datings, semaines de l'emploi) ont permis à plus de 100 000 participants de rencontrer des employeurs.



Chiffres clés

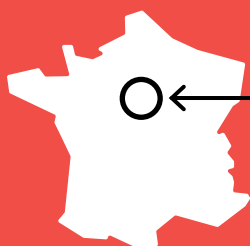
En 2017, les employeurs franciliens annoncent 346 628 projets de recrutement (+ 7 % par rapport à 2016).

Les activités de services constituent pour l'Île-de-France le premier pôle de recrutement avec près de 80 % des projets de la région (+ 7 % par rapport à 2016).

La progression du nombre d'intentions de recrutement est particulièrement importante dans les établissements de moins de 99 salariés (+ 12,4 % par rapport à 2016).

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 35,6 % en 2017 soit une progression de 2,3 points par rapport à l'année précédente.

71,8 % des employeurs déclarent vouloir proposer des contrats d'emplois durables (60,1 % en CDI).



En Île-de-France

346 628

PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

35,6 %

PART DE DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT

71,8 %

POIDS DES EMPLOIS DURABLES



+7%

HAUSSE DES PROJETS
DE RECRUTEMENT




Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Île-de-France	Évolution annuelle	France	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	18,9 %	1,6 pt	22,4 %	1,9 pt
Projets de recrutement enregistrés	346 628	7 %	1 976 468	8,2 %
Part de difficultés de recrutement	35,6 %	2,3 pts	37,5 %	5,1 pts
Poids des projets saisonniers	17,3 %	-1,1 pt	39,2 %	- 1,4 pt

+6%

Près de 9 intentions d'embauche sur 10 dans le tertiaire, soit une progression par rapport à 2016.



Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

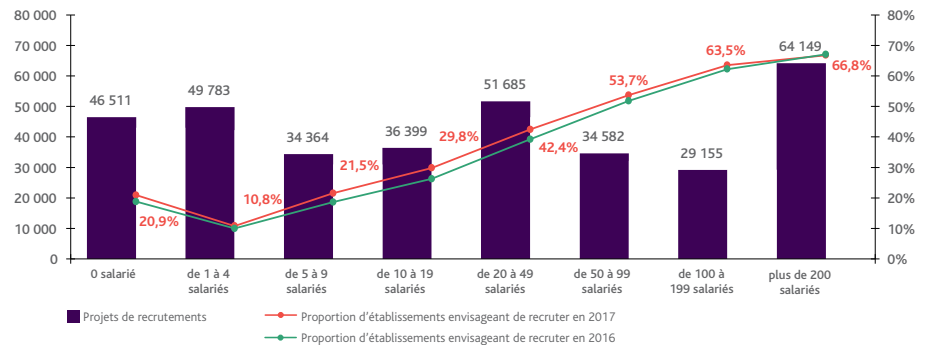
18,9 % des établissements franciliens envisagent de recruter en 2017 (+1,6 point par rapport à 2016).

Parmi l'ensemble des établissements de la région, les plus de 200 salariés se distinguent par leur proportion à déclarer des projets de recrutement. En effet, 66,8 % d'entre eux, déclarent des projets de recrutement et pèsent en Île-de-France, 18,5 % des projets de recrutement en 2017.

Les établissements de 0 à 199 salariés représentent plus de 8 projets de recrutements sur 10 en Île-de-France tous secteurs confondus.

Graphique 1

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



Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre près de neuf intentions de recrutement sur dix (soit + 6% par rapport à 2016).

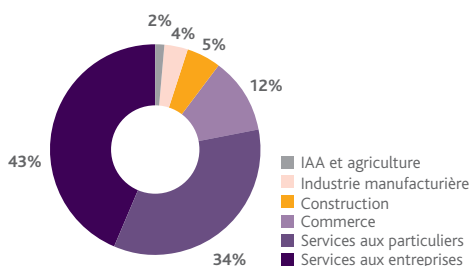
En Île-de-France, le secteur des services concentre près de 8 intentions d'embauche sur 10 en 2017 (+ 17 658 projets supplémentaires par rapport à 2016).

En lien avec le tissu économique, Paris et les Hauts-de-Seine représentent près de 6 intentions de recrutement sur 10 à l'échelle de la région dans le secteur des services.

De manière plus détaillée, le domaine des services scientifiques, techniques, administratifs et soutien enregistre un cinquième des projets de recrutement potentiels de la région et arrive ainsi en tête des intentions de recrutement annoncées par les employeurs.

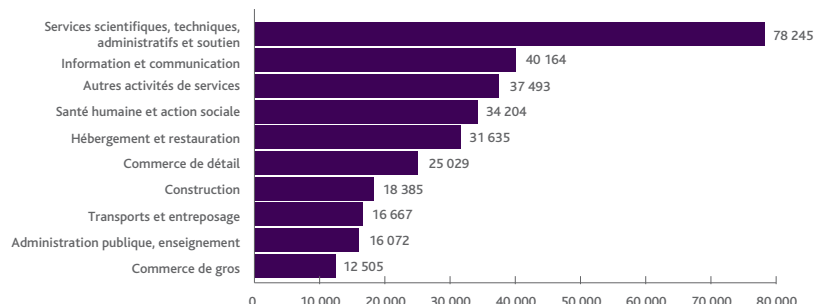
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Une trentaine de seniors inscrits à Pôle emploi a donc bénéficié d'une formation gratuite de 10 mois à l'École 42 sous l'impulsion de l'opérateur. Il s'agit d'une formation de « codeur » qui est très adaptée aux profils des seniors puisqu'elle est à l'opposé des cours magistraux et privilégie davantage l'apprentissage par l'autogestion et l'entraide.

Dans le même contexte, Pôle emploi travaille avec d'autres organismes comme l'école Simplon qui propose des formations gratuites de codeurs de 6 mois tout en priorisant les publics sous-représentés dans les effectifs de l'informatique et du numérique notamment les personnes en difficulté d'insertion et les femmes.



Les métiers recherchés

Le métier d'ingénieur et cadre informatique concentre le plus d'intentions de recrutement en 2017.

Cette année comparativement à 2016, le métier d'ingénieur et cadre informatique présente une augmentation de 6,1 %. La quasi totalité des intentions dans ce domaine sont des emplois permanents. Dans le même temps, le métier d'agent d'entretien de locaux (y compris ATSEM) affiche une hausse de 8,8 % par rapport à 2016. Il est à noter que cette progression est essentiellement due à l'augmentation des emplois permanents (les emplois saisonniers affichant une baisse de 42,3 %).

En 2017, les intentions de recrutement d'emplois saisonniers représentent 17,3 % en Île-de-France.

Les projets saisonniers en Île-de-France s'élèvent à 60 115, soit 536 projets supplémentaires comparativement à 2016. En proportion, les projets saisonniers diminuent cette année au profit des projets d'emplois permanents. Par exemple, dans le secteur des services, la part des emplois permanents représente 82,3 % en 2017 contre 81,5 % l'an dernier.

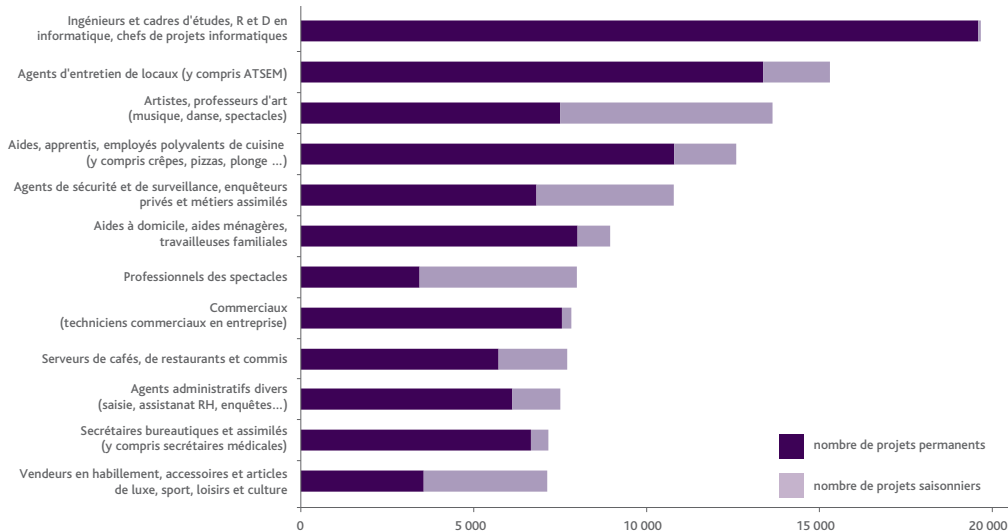
35,6%

des projets sont annoncés difficiles en 2017 soit + 2,4 points par rapport à l'année dernière.



Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Toutes les entreprises engagées sur les chantiers du Grand Paris sont soumises à une clause d'insertion. Elles ont l'obligation de recruter des personnes éloignées de l'emploi, par manque de qualification, des bénéficiaires de minima sociaux ou des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés. Il s'agit donc de faire en sorte que les besoins des sociétés engagées dans le projet trouvent une correspondance avec ces profils. L'objectif de Pôle emploi est d'expérimenter et mettre en place des actions d'accompagnement pour permettre aux demandeurs d'emploi d'accéder au marché du travail et éviter que les entreprises soient confrontées à des offres non pourvues. Concrètement, il s'agit d'organiser des parcours vers l'emploi en levant avec les partenaires certains freins (mobilité, qualification...).



Les métiers en tension

Plus de 6 projets sur 10 dans les métiers d'ingénieurs et cadres informatiques, sont assortis de difficulté en 2017.

Alors que les métiers d'ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques et les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) présentent des projets de recrutement importants, de fortes difficultés sont également envisagées par les recruteurs franciliens.

Le secteur qui présente la part de projets d'embauche difficiles à satisfaire la plus élevée est le secteur de la construction (46,1 %). Tout d'abord, comparativement à l'année dernière, ce secteur affiche une forte progression des intentions de recrutement de l'ordre de 20,9 %.

Cette augmentation est assortie d'une hausse des projets difficiles. En effet, l'adaptabilité du marché du travail est moins rapide que la croissance dans un secteur donné. Aussi, la composition des entreprises du secteur de la construction est en grande partie constituée de très petites entreprises (90 %). Cette typologie d'entreprise connaît davantage de difficultés dans le processus de recrutement.

Tableau 2

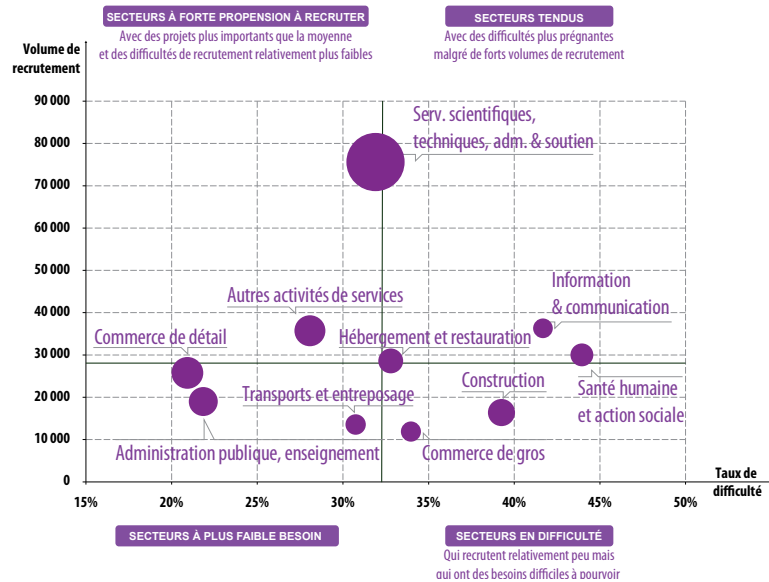
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	Projets de recrutement	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	19 670	62,0%	0,4%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	8 948	58,7%	10,6%
Techniciens d'études et de développ. en informatique (y compris webmasters, programmeurs...)	3 670	58,0%	1,7%
Assistantes maternelles	3 824	57,0%	7,0%
Employés de maison et personnels de ménage	4 831	51,4%	9,9%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	7 825	46,1%	3,5%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	5 017	45,9%	0,7%
Cuisiniers	4 385	45,6%	16,6%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	5 011	43,0%	2,1%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	6 706	38,2%	59,9%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	5 600	37,5%	21,8%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	7 704	36,4%	25,8%

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

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Eclairage complémentaire

Afin de compléter la démarche engagée dans le cadre de l'enquête principale BMO 2017, et ce, pour la huitième 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.

Les motifs de recrutement annoncés par les employeurs franciliens ayant l'intention de recruter.

Les recrutements envisagés par les employeurs sont en premier lieu liés à un surcroît d'activité et concernent plus d'un tiers des embauches annoncées (33,5 %). En seconde position, les raisons évoquées d'un recrutement en 2017 sont les remplacements suite à des départs définitifs des salariés de l'établissement (31,2 %) ; ce motif présentant une hausse de 5,6 points par rapport à 2016.

Les créations de postes quant à elles représentent plus d'un quart des recrutements envisagés (26,7 %).

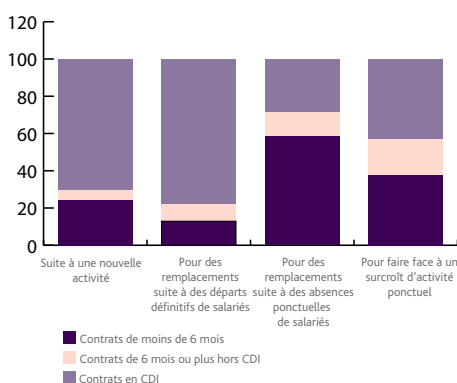
La nature des contrats envisagés par les employeurs franciliens ayant l'intention de recruter.

De manière générale, **71,8 % des employeurs envisagent de recruter dans le cadre d'emplois durables** avec 60,1% de contrat à durée indéterminée. En 2017, comparativement à l'année dernière, la part des contrats en CDI proposée par les employeurs présente une augmentation de 9,1 points.

Ainsi, les contrats à durée déterminée ont diminué au profit des CDI.

Graphique 8

MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR NATURE DE CONTRAT ENVISAGÉ PAR LES EMPLOYEURS FRANCILIENS AYANT L'INTENTION DE RECRUTER



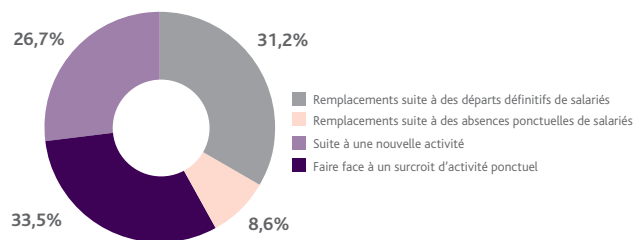
Graphique 6

NATURE DES CONTRATS ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS FRANCILIENS RECRUTEURS

Nature du contrat	Part des employeurs
en CDI	60,1 %
en CDD de 6 mois ou plus	11,7 %
en CDD de moins de 6 mois	28,2 %

Graphique 7

MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR LES EMPLOYEURS FRANCILIENS AYANT L'INTENTION DE RECRUTER

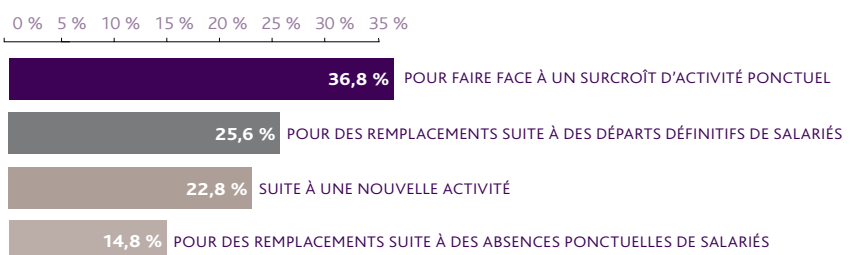


A présent, si l'on analyse plus finement au sein de chaque motif les différentes natures de contrats de travail proposés par les employeurs, nous constatons que les contrats durables présentent une part majoritaire excepté pour les remplacements des absences ponctuelles des salariés. En effet, la nature du remplacement implique naturellement, le non recours au CDI de prime abord.

Dans près de 8 recrutements sur 10, le remplacement d'un collaborateur suite à son départ définitif de l'établissement sera réalisé en CDI. La situation est plus équilibrée pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel avec quasiment autant de recours au CDI (43,3 %) que de CDD de moins de 6 mois (37,8 %).

Graphique 9

MOTIF DE RECRUTEMENT PAR LES EMPLOYEURS FRANCILIENS RECRUTEURS (% PROJETS)



La nature des difficultés de recrutement des employeurs franciliens potentiellement recruteurs

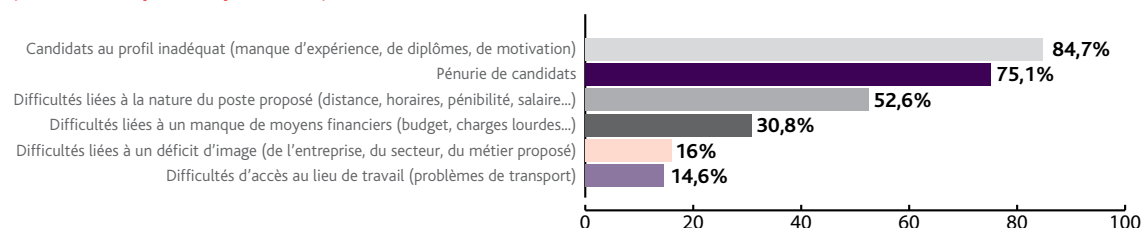
L'inadéquation entre les attentes des employeurs et le profil des candidats est la principale raison invoquée comme difficulté de recrutement.

Plus de 8 recruteurs sur 10 abordent la difficulté en terme d'inadéquation des candidats au profil. A travers cette notion, ils entendent le manque d'expérience relevé ou encore le niveau de diplôme, voire la motivation.

La notion de pénurie de candidats est identifiée par les trois quarts des employeurs. Vient ensuite la difficulté liée à la nature du poste proposé (distance, horaire, pénibilité, salaire...) pour la moitié d'entre-eux.

Graphique 10

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS FRANCILIENS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS (Plusieurs réponses possibles)



Des solutions pour les difficultés de recrutement

Près de 7 employeurs potentiellement recruteurs sur 10 mentionnent faire appel à Pôle emploi pour résoudre leurs difficultés de recrutement.

Pour résoudre les difficultés rencontrées par les employeurs dans leur démarches de recrutement, ils mentionnent très largement faire appel à des intermédiaires spécialisés (74,4 %) et à Pôle emploi (69 %).

La notion de sous-traitance, de délocalisation ou encore de réduction de leur volume d'embauche n'apparaît pas majoritairement dans les solutions envisagées par les employeurs.

Approche par compétences

Repérer les savoirs, les savoir-faire et les qualités professionnelles essentiels pour occuper un poste, voilà ce que propose désormais Pôle emploi aux entreprises comme aux candidats. Cette innovation permet de résoudre les pénuries de profils dans tel ou tel métier et de faciliter les transitions professionnelles des actifs.

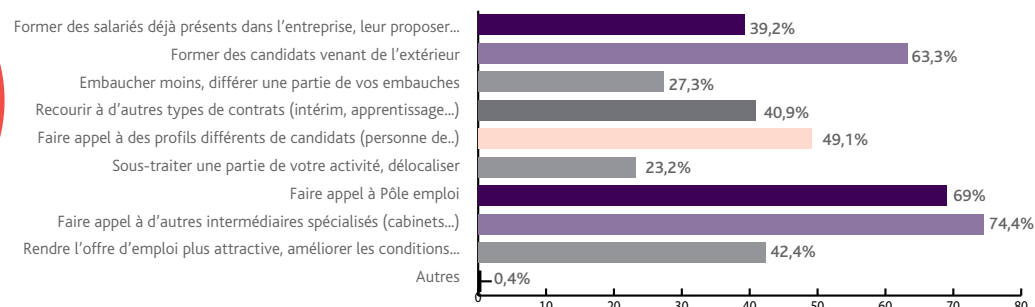


Maximiser ses chances sur le marché du travail
Sur le site de Pôle emploi, les candidats obtiennent en une recherche les offres de l'opérateur et de ses 80 partenaires. C'est plus d'opportunités en une seule consultation.

Pour les entreprises, même avantage : les offres qu'elles confient à Pôle emploi sont diffusées chez ses partenaires si elles n'attirent pas les candidats assez vite.

Graphique 11

SOLUTIONS ENVISAGÉES PAR LES EMPLOYEURS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (Plusieurs réponses possibles)



69%

des employeurs déclarent souhaiter faire appel à Pôle emploi pour recruter.



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

PARIS

+8%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



120 279

PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

33,5%

PART DE DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT

22,8%

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



Chiffres clés

En 2017, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs à Paris est en hausse de 8 %.

En 2017, avec 120 279 projets de recrutement potentiels, Paris représente 34,7 % de l'ensemble des projets de la région.

La progression du nombre d'intentions de recrutement est particulièrement importante dans les établissements de 5 à 99 salariés (+ 18,5 % par rapport à 2016).

La part des projets de recrutements jugés difficiles s'établit à 33,5 % et présente une stabilité par rapport à 2016.

Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Paris	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	16,7%	1,2 pt	18,9 %	1,6 pt
Projets de recrutement enregistrés	120 279	8%	346 628	7 %
Part de difficultés de recrutement	33,5 %	-0,1 pt	35,6 %	2,3 pts
Poids des projets saisonniers	22,8 %	-0,1 pt	17,3 %	-1,1 pt

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

16,7 % des établissements parisiens envisagent de recruter en 2017 (+1,2 point par rapport à 2016).

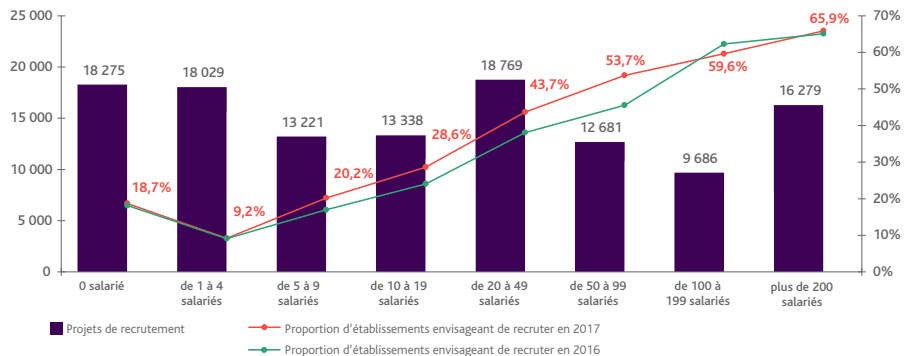
A l'instar de l'Île-de-France, plus des deux tiers des établissements de plus de 200 salariés envisagent de recruter et pèsent 13,5 % des recrutements annoncés en 2017.

Dans le même temps, nous constatons cette année une diminution de la part des employeurs recruteurs au sein des établissements de 100 à 199 salariés (- 2,7 points par rapport à 2016).

En revanche, le nombre d'intentions de recrutements parmi ces établissements présente une hausse de 24,7 % par rapport l'année dernière.

Graphique 1

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



Les secteurs qui envisagent de recruter

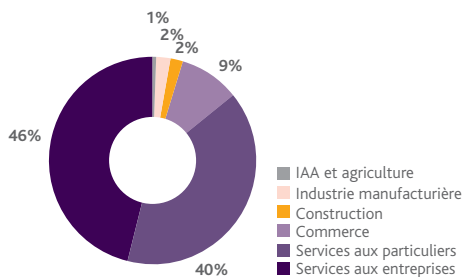
Le tertiaire concentre plus de 9 intentions de recrutement sur 10.

Avec 86 % des projets de recrutement annoncés en 2017, le secteur des services constitue le premier pôle de recrutement à Paris. Bien que déjà très représenté dans la région, ce secteur l'est davantage dans la capitale.

En effet, la nature du tissu économique parisien influence largement ces résultats avec la présence de nombreux sièges sociaux de grandes entreprises notamment.

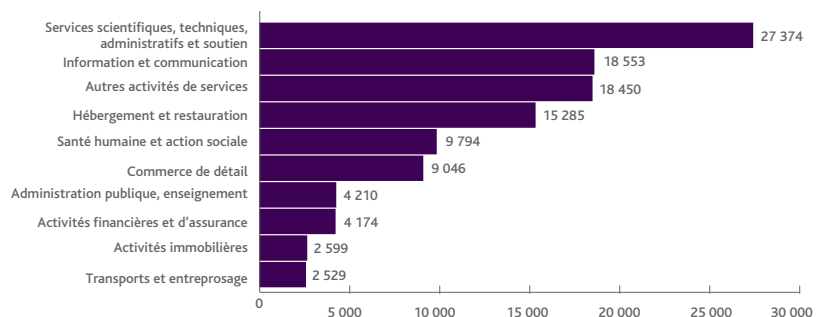
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Près de 23 % d'intentions de recrutement saisonnier à Paris.

En 2017, la proportion d'emplois saisonniers annoncés présente une stabilité par rapport à l'année dernière.

La part de ce type de contrat est plus élevée dans la capitale compte tenu des volumes d'intentions de recrutement envisagés dans les métiers tels que : artistes (musique, danse, spectacle, y compris professeurs), agents de sécurité et surveillance, professionnels des spectacles, ou encore vendeurs en habillement...

Dans le même temps le volume d'emplois saisonniers dans ces professions est relativement important (environ un emploi sur deux).

Pôle emploi Île-de-France

a organisé un recrutement de 60 postes à pourvoir en CDI pour la réouverture de l'Hôtel de Crillon, A Rosewood Hotel. Le jobdating s'est déroulé dans les locaux de Pole emploi Paris 18^{ème} Ney.



Les métiers recherchés

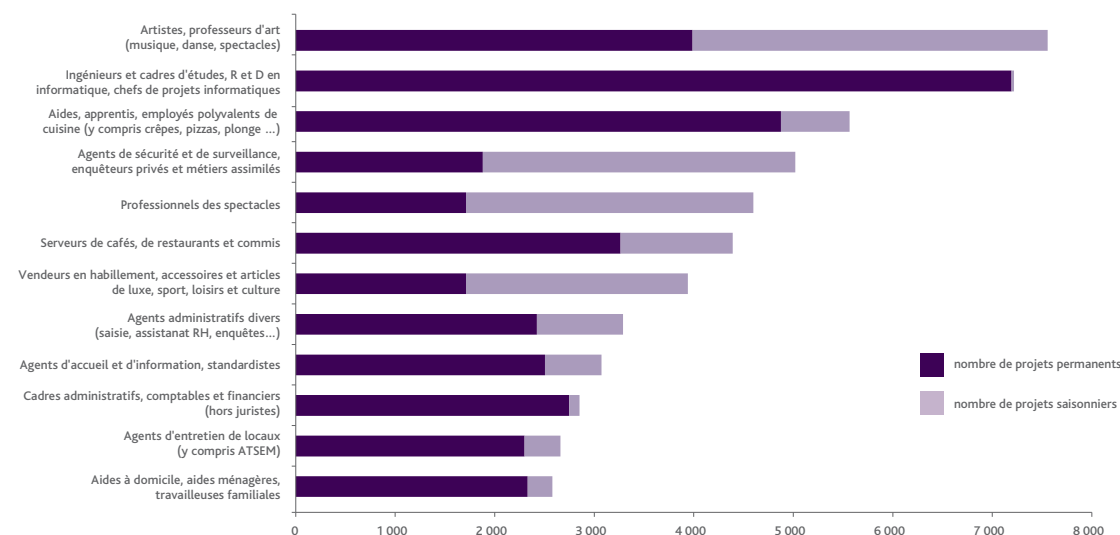
Les ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques sont les métiers qui concentrent le plus d'intentions de recrutement permanent.

Premier pôle tertiaire, Paris affiche un besoin important pour les métiers d'ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, chefs de projets qui présente une hausse de 3 % par rapport à 2016.

Cette année le top 12 des métiers parisiens accueille la profession des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (+24 % par rapport à 2016).

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

Plus de 6 projets de recrutement sur 10 sont assortis de difficultés dans les métiers d'ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques.

De manière générale, la part des projets de recrutement jugés difficiles à Paris bien qu'élevée, reste stable (33,5 %). Concernant le secteur du commerce, son taux de tension affiche une baisse de 3,6 points comparativement à l'année dernière alors que le volume de projets de recrutement du secteur cette année est en hausse de 4,5 %.

Les métiers d'ingénieurs, cadres informatiques et d'assistantes maternelles affichent une difficulté de recrutement dans plus de 6 cas sur 10. Néanmoins, cette difficulté tend à s'amoinrir cette année avec une baisse respective de 3,9 et 19 points.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

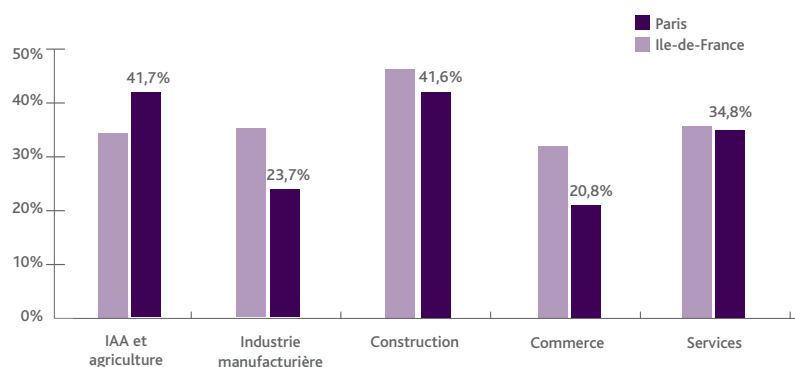


Tableau 2

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

Métier	Projets de recrutement	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	7 218	66,6%	0,3%
Assistants maternelles	2 031	64,2%	6,7%
Techniciens d'études et de développ. en informatique (y compris webmasters, programmeurs...)	1 539	54,5%	1,9%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 580	49,5%	9,6%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	1 401	45,9%	8,4%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	2 069	44,7%	61,7%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	3 073	44,0%	18,5%
Cuisiniers	2 098	43,0%	16,1%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	1 569	41,9%	5,7%
Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de comm. visuelle	1 953	39,1%	29,3%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	2 077	38,7%	7,6%
Employés de la comptabilité	1 371	38,6%	6,3%

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



SYNTHÈSE
DÉPARTEMENTALE

SEINE-ET-MARNE

+7,5%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



23 923
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

40,4%
PART DE DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT

18,6%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



Chiffres clés

En 2017, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs en Seine-et-Marne est en hausse de 7,5 %.

En 2017, avec 23 923 projets de recrutement potentiels, la Seine-et-Marne représente environ 7 % de l'ensemble des projets de la région.

La progression du nombre d'intentions de recrutement est particulièrement importante dans les établissements de 0 à 49 salariés (+ 26 % par rapport à 2016). La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 40,4 % et présente une importante hausse par rapport à 2016 (+ 5,2 points).

Tableau 1
CHIFFRES CLÉS

	Seine-et-Marne	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	19,3 %	2 pts	18,9%	1,6 pt
Projets de recrutement enregistrés	23 923	7,5 %	346 628	7 %
Part de difficultés de recrutement	40,4 %	5,2 pts	35,6 %	2,3 pts
Poids des projets saisonniers	18,6 %	-4,1 pts	17,3 %	-1,1 pt

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

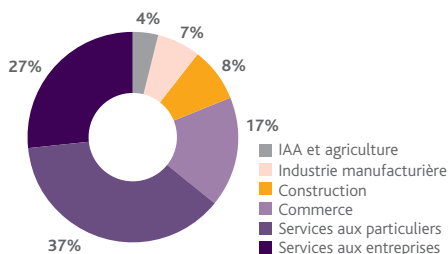
19,3 % des établissements de la Seine-et-Marne envisagent de recruter en 2017 (+2 points par rapport à 2016).

En ce qui concerne la proportion des établissements envisageant de recruter en 2017, la Seine-et-Marne suit la tendance régionale.

Le volume des projets de recrutement envisagés par les établissements de moins de 5 salariés progresse de 16 % par rapport à 2016.

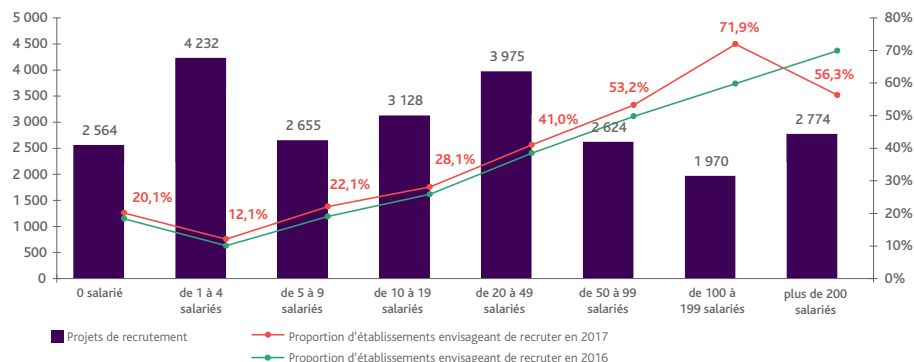
Les établissements de 100 à 199 salariés quant à eux affichent une hausse des recruteurs de 12 points comparativement à l'année dernière.

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



Graphique 1

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



Les secteurs qui envisagent de recruter

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

Avec 64 % des projets de recrutement annoncés en 2017, le secteur des services constitue le premier pôle de recrutement en Seine-et-Marne. Cependant, ce secteur est moins représenté qu'au niveau régional.

En effet, la proportion des projets de recrutement des quatre secteurs que sont : l'industrie agro-alimentaire et l'agriculture, l'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 17 % des projets de recrutement en Seine-et-Marne contre 12 % pour la région.

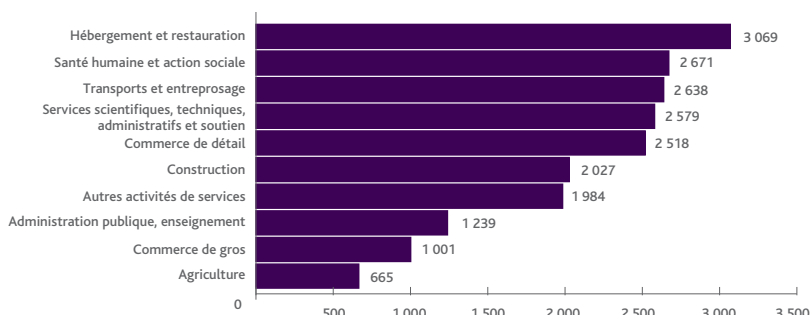
Près de 19 % d'intentions de recrutement saisonnier en Seine-et-Marne

En 2017, la part des projets de recrutement saisonnier est en baisse par rapport à 2016 avec -4,1 points.

Cela s'explique notamment par la diminution des projets de recrutement dans le métier de l'animation socioculturelle (- 46 %) qui présente une part importante de projets saisonniers, de même pour les métiers d'ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires avec 30,7 points de projets saisonniers en moins que l'année dernière.

Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



En Seine et Marne, Pôle emploi a co-organisé en mars 2017 avec le centre commercial Val d'Europe et l'agglomération un grand forum avec plus de 1 000 postes dans tous les secteurs et notamment dans le commerce (Nike, Primark...) et le tourisme (Village Nature, Disneyland Paris...)

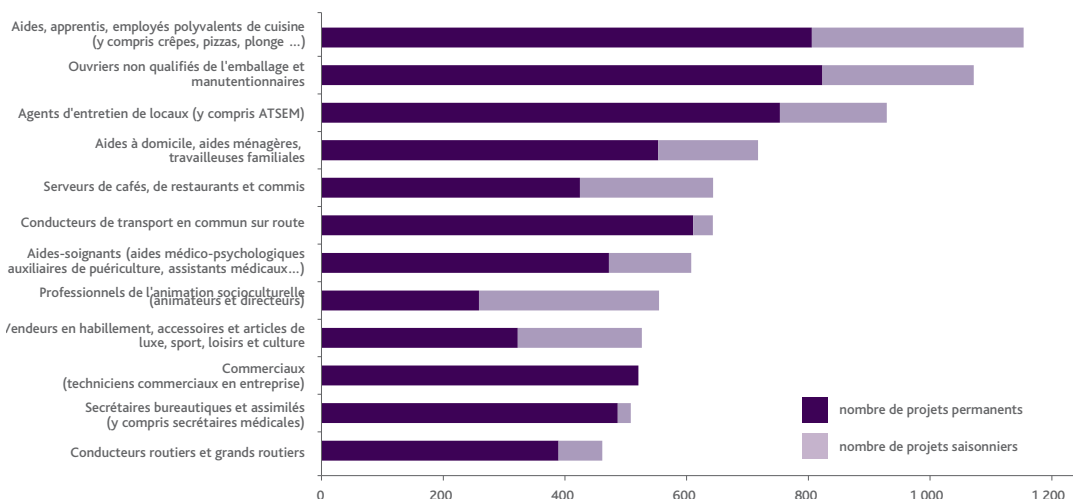
Les métiers recherchés

Les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires sont les métiers qui concentrent le plus d'intentions de recrutement.

En Seine-et-Marne, les métiers d'aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine comptent 1 154 projets de recrutement et les métiers d'ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires 1 072 intentions d'embauche. Ces deux métiers représentent 9,3 % des intentions d'embauche du département.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

Les projets de recrutement pour les métiers de sportifs et animateurs sportifs, de professionnels de l'animation socioculturelle ainsi qu'ouvriers non qualifiés du second œuvre, présentent des taux de tension élevés.

La part des projets de recrutement saisonnier en Seine-et-Marne augmente pour s'établir à 40,4% (soit -4,1 points comparativement à l'année précédente).

Tous les secteurs enregistrent une hausse de la part des projets de recrutement jugés difficiles et particulièrement le commerce avec + 10,8 points par rapport à l'année 2016.

Dans le département, les difficultés de recrutement perdurent dans les métiers du transport (notamment les conducteurs de véhicules légers, les conducteurs routiers et grands routiers ainsi que les conducteurs et livreurs sur courte distance). En effet, 4 recrutements sur 10 sont assortis de difficultés.

Tableau 2

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

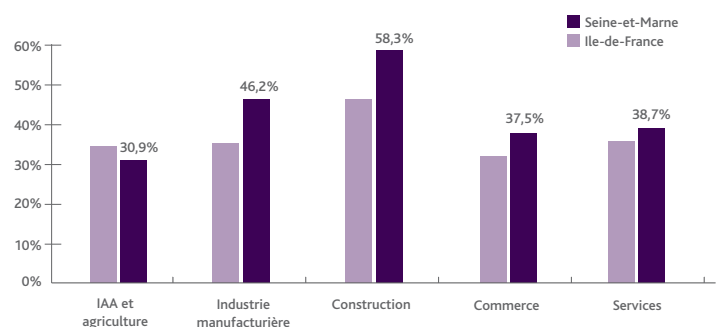
Sportifs et animateurs sportifs
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
Employés de maison et personnels de ménage
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
Jardiniers salariés, paysagistes
Conducteurs routiers et grands routiers
Conducteurs et livreurs sur courte distance
Cuisiniers

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

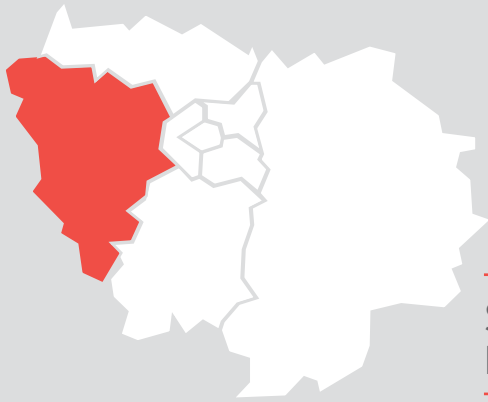
Néanmoins, comparativement à 2016, le métier des conducteurs de véhicules légers par exemple, présente une tension plus faible cette année.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Métier	Projets de recrutement	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Sportifs et animateurs sportifs	278	92,3%	45,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	555	72,7%	53,3%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	326	68,2%	7,9%
Employés de maison et personnels de ménage	370	54,5%	10,6%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	304	54,1%	4,4%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	521	52,4%	0,0%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	348	48,4%	0,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	717	48,3%	22,9%
Jardiniers salariés, paysagistes	290	43,9%	26,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	461	38,6%	15,6%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	373	37,8%	7,7%
Cuisiniers	390	37,7%	16,8%



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

YVELINES

+8,2%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



30 945
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

37,6%
PART DE DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT

13,9%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



Chiffres clés

En 2017, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs dans les Yvelines est en hausse de 2 %.

En 2017, avec 30 945 projets de recrutement potentiels, le département des Yvelines représente 9 % de l'ensemble des projets de la région.

La progression du nombre d'intentions de recrutement est particulièrement importante dans les établissements de 0 à 19 salariés (+ 23,6 % par rapport à 2016).

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 37,6 % et présente une hausse par rapport à 2016 (+ 3,2 points).

Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Yvelines	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	21 %	0,9 pt	18,9 %	1,6 pt
Projets de recrutement enregistrés	30 945	2 %	346 628	7 %
Part de difficultés de recrutement	37,6 %	3,2 pts	35,6 %	2,3 pts
Poids des projets saisonniers	13,9 %	-4,3 pts	17,3 %	-1,1 pt

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

21 % des établissements des Yvelines envisagent de recruter en 2017 (+0,9 point par rapport à 2016).

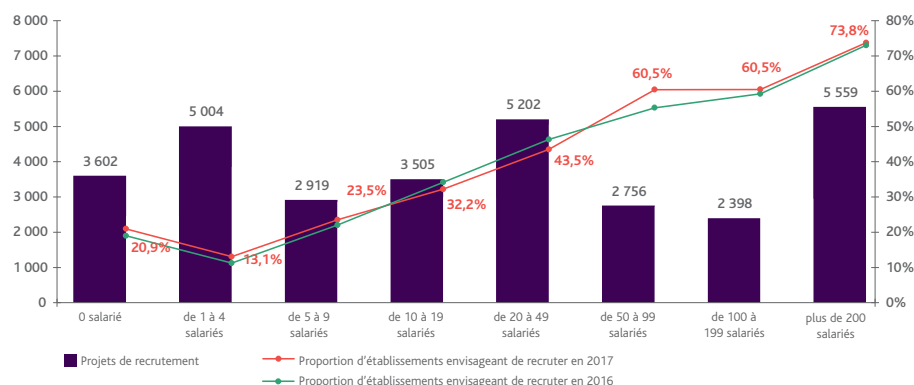
Tout comme l'Île-de-France, plus des deux tiers des établissements de plus de 200 salariés envisagent de recruter et pèsent 18 % des recrutements annoncés en 2017.

Par ailleurs, nous constatons cette année une hausse de la part des établissements de 50 à 99 salariés recruteurs (+5,2 points par rapport à l'année précédente).

En revanche, le nombre de projets de recrutement des établissements de plus de 100 salariés est en baisse de 23,6%.

Graphique 1

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



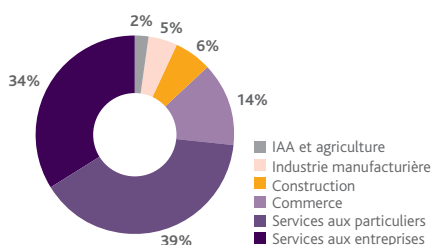
Les secteurs qui envisagent de recruter

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

La répartition des projets de recrutement par secteur d'activité reste stable par rapport à l'année dernière. En volume, nous relevons une légère augmentation des projets de recrutement dans tous les secteurs excepté pour l'industrie manufacturière.

Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



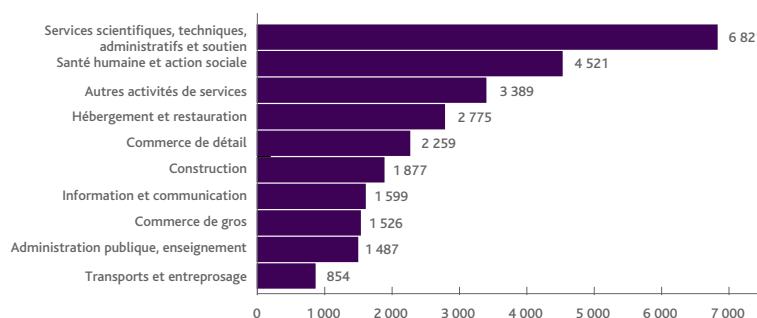
Concernant le secteur de la santé humaine et l'action sociale, il présente une hausse des projets de recrutement en 2017 (+ 10% par rapport à 2016).

Près de 14 % d'intentions de recrutement saisonnier en Yvelines.

En 2017, la part des projets de recrutement saisonnier est en baisse de 4,3 points par rapport à l'année dernière et s'établit à 13,9%. Celle-ci est essentiellement imputable aux métiers d'employés polyvalents de cuisine et d'agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) avec une diminution respective de -59,6 % et de -67 %.

Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Pôle emploi Les Mureaux a développé un partenariat avec la société Renault pour accompagner leurs recrutements.

La société automobile propose 200 postes à pourvoir pour ses différents métiers : agent de contrôle qualité, agent de maintenance, conducteur d'installations robotisées, chef d'unité de fabrication, dessinateur industriel en mécanique ou encore pneumaticien.

400 candidats ont été reçus lors d'un job dating de 3 minutes.
Bilan : 255 ont été retenus.



Les métiers recherchés

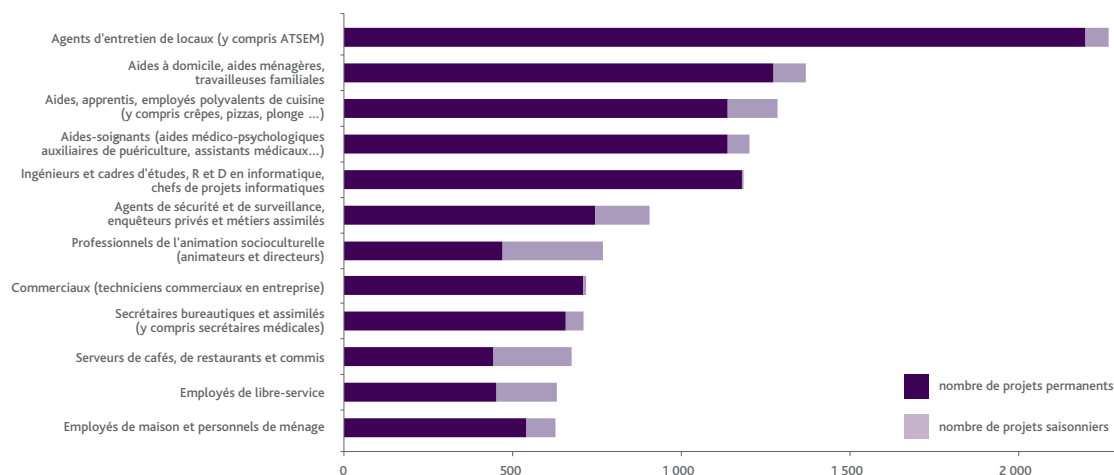
Les agents d'entretien de locaux et les aides à domicile sont les métiers qui concentrent le plus d'intentions de recrutement.

Le métier d'agent d'entretien de locaux (y compris ATSEM) représente 7,3 % des projets de recrutement des Yvelines.

Cette année le département accueille 4 professions dans le top 12 des métiers les plus recherchés ; à savoir, les employés de maison et personnels de ménage, les serveurs (cafés, restaurants et commis), les secrétaires bureautiques ainsi que les commerciaux.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

Les projets de recrutement d'ingénieurs et cadres en informatiques ont un taux de tension élevé.

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 37,6 % (soit +3,2 points par rapport à l'année dernière).

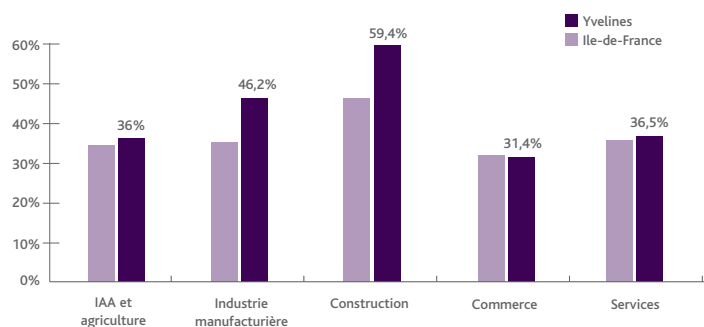
Cette hausse de la part des projets de recrutement jugés difficiles se répercute sur l'ensemble des secteurs d'activité et plus particulièrement sur celui de la construction avec +23,5 points.

Les projets de recrutement concernant les métiers d'aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (qui figure à la 2^{ème} place du TOP 12 des projets de recrutement du département, cf. graphique 4) sont jugés difficiles à satisfaire pour 3 recrutements sur 5.

Le métier d'ingénieur et cadre d'études, R et D en informatique, chef de projets informatiques est assorti de difficultés dans 4 recrutements sur 5.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Ces deux métiers sont en hausse comparativement à l'année 2016 avec respectivement +2,7 points et +11,1 points.

Tableau 2

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

Métier	Projets de recrutement	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 184	80,9%	0,4%
Cuisiniers	318	63,7%	34,6%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	718	62,3%	1,3%
Cadres de l'immobilier, syndics	376	61,5%	1,0%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 368	60,4%	7,0%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	393	60,0%	18,1%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	412	55,1%	0,0%
Assistants maternelles	403	53,1%	2,7%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	333	50,4%	11,4%
Employés de maison et personnels de ménage	627	49,4%	13,6%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	768	44,0%	38,8%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	675	43,4%	34,4%

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



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

ESSONNE

+15,9%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



↗ **26 323**
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

↗ **35,4%**
PART DE DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT

↘ **12,7%**
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



Chiffres clés

Le nombre de recrutements envisagés par les employeurs de l'Essonne est en hausse de 15,9 %.

Les activités de services constituent pour l'Essonne le premier pôle de recrutement avec 66 % des projets pour le département (+ 4,7 % par rapport à 2016).

La progression du nombre d'intentions de recrutement est particulièrement importante dans les établissements de 0 salarié (+ 47,6 % par rapport à 2016).

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 35,4 % en 2017 soit une progression de 0,3 point par rapport à l'année précédente.

Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Essonne	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	21,3 %	3,1 pts	18,9 %	1,6 pt
Projets de recrutement enregistrés	26 323	15,9 %	346 628	7 %
Part de difficultés de recrutement	35,4 %	0,3 pt	35,6 %	2,3 pts
Poids des projets saisonniers	12,7 %	-3,1 pts	17,3 %	-1,1 pt

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

21,3 % des établissements de l'Essonne envisagent de recruter en 2017 (+3,1 points par rapport à 2016).

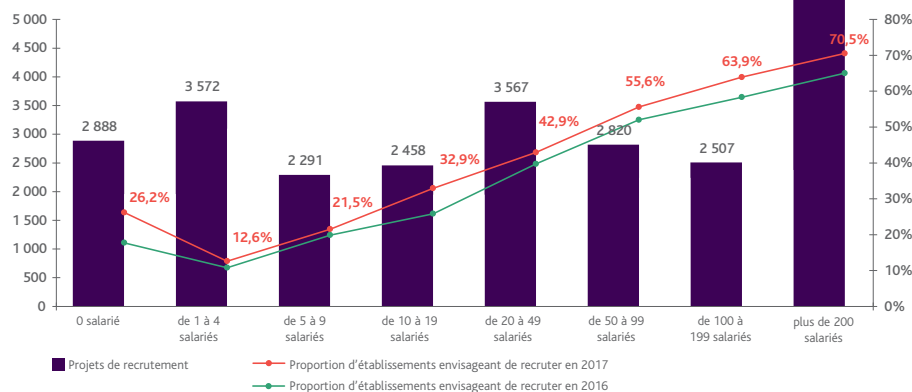
Parmi l'ensemble des établissements du département, les plus de 200 salariés se distinguent par leur proportion à déclarer des projets de recrutement. En effet, 70,5 % d'entre eux, déclarent des projets de recrutement et pèsent dans l'Essonne, 23,6 % des projets de recrutement en 2017.

Par ailleurs, parmi les établissements de 0 salarié, plus d'un sur quatre a l'intention de recruter en 2017.

A noter que ces établissements enregistrent une hausse des projets de recrutement de 47,6 % par rapport à 2016.

Graphique 1

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



Les secteurs qui envisagent de recruter

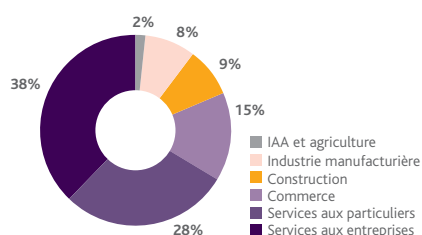
Le tertiaire concentre plus de huit intentions de recrutement sur dix.

Dans l'Essonne, le secteur des services concentre plus des deux tiers des intentions d'embauche en 2017 (+ 781 projets supplémentaires par rapport à 2016).

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

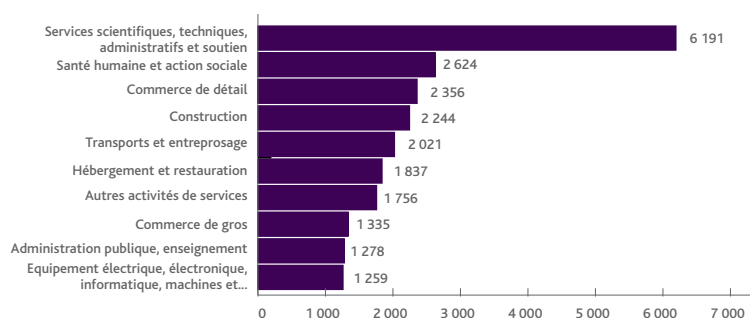
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Pour faciliter la mobilité des actifs dans les établissements du plateau de Saclay, Pôle emploi Essonne propose un accompagnement professionnel à leurs conjoints.



En 2017, les intentions de recrutement d'emplois saisonniers représentent 12,7 % dans l'Essonne.

Les projets saisonniers diminuent cette année au profit des projets d'emplois permanents.

Le nombre de projets saisonniers dans l'Essonne est de 3 351, en baisse de 6,8 % comparativement à 2016. Cette diminution s'observe dans les secteurs de l'industrie agro-alimentaire et agricole et de l'industrie manufacturière et des services.

Le nombre de projets permanents dans l'Essonne est de 22 972, en hausse de 20,2 % comparativement à 2016.

Les métiers recherchés

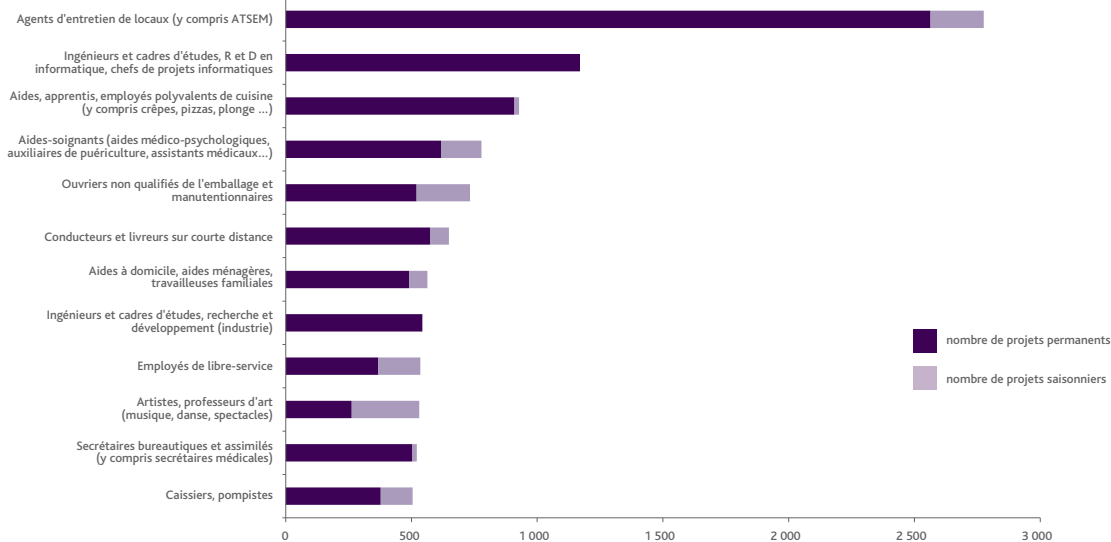
Le métier d'agent d'entretien de locaux (y compris ATSEM) concentre le plus d'intentions de recrutement en 2017.

Cette année comparativement à 2016, les intentions de recrutement dans le métier d'agent d'entretien de locaux (y compris ATSEM) présente une hausse de 40,1 %. La quasi totalité des intentions dans ce domaine, sont des emplois permanents (92,4 %).

Dans le même temps, le métier d'ingénieur et cadre d'études, R&D en informatique, chef de projets informatiques affiche une hausse de 161 % par rapport à 2016. Tous les projets sont des emplois permanents.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

Le secteur de la construction est le secteur qui présente la plus grande part de projets jugés difficiles (2 sur 5).

La part des projets jugés difficiles a augmenté dans tous les secteurs excepté dans celui de l'industrie manufacturière qui affiche une baisse de 12 points comparativement à 2016. Des difficultés de recrutement sont envisagées dans plus de 2 cas sur 3 dans les métiers de conducteurs routiers et grands routiers, employés de maison et personnels de ménage et ingénieurs et cadres technico-commerciaux.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

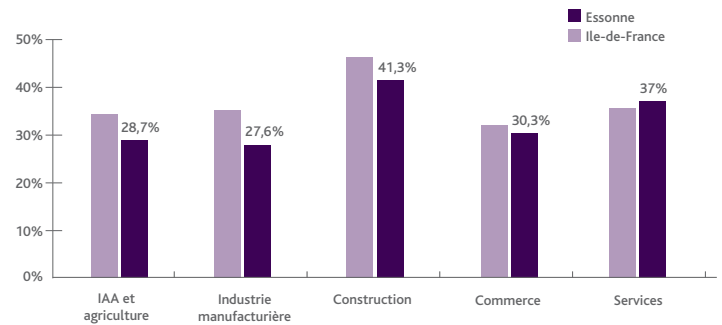


Tableau 2

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

Métier	Projets de recrutement	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Conducteurs routiers et grands routiers	333	68,8%	9,8%
Employés de maison et personnels de ménage	321	68,2%	8,4%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	364	67,7%	1,4%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	563	65,4%	12,8%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	278	65,2%	12,7%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	457	59,9%	3,5%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	281	52,8%	21,5%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	299	49,3%	3,9%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	266	45,3%	5,7%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	779	44,1%	20,6%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	472	43,4%	72,2%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	546	43,3%	0,6%

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



SYNTHÈSE
DÉPARTEMENTALE

HAUTS-DE-SEINE

+8,2%

HAUSSE
DES PROJETS
DE RECRUTEMENT



65 780
PROJETS DE RECRUTEMENT
ENREGISTRÉS

35,8%
PART DE DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT

12,3%
POIDS DES PROJETS SAISONNIERS



Chiffres clés

En 2017, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs dans les Hauts-de-Seine est en hausse de 8,2 %.

En 2017, avec 65 780 projets de recrutement potentiel, les Hauts-de-Seine représentent 19 % de l'ensemble des projets de la région (second département recruteur après Paris). La progression du nombre d'intentions de recrutement est particulièrement importante dans les établissements de moins de 5 salariés (+ 29,3 % par rapport à 2016).

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 35,8 % et présente une hausse de 2,5 points.

Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Hauts-de-Seine	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	21,4 %	1,7 pt	18,9 %	1,6 pt
Projets de recrutement enregistrés	65 780	8,2 %	346 628	7 %
Part de difficultés de recrutement	35,8 %	2,5 pts	35,6 %	2,3 pts
Poids des projets saisonniers	12,3 %	2,1 pts	17,3 %	-1,1 pt

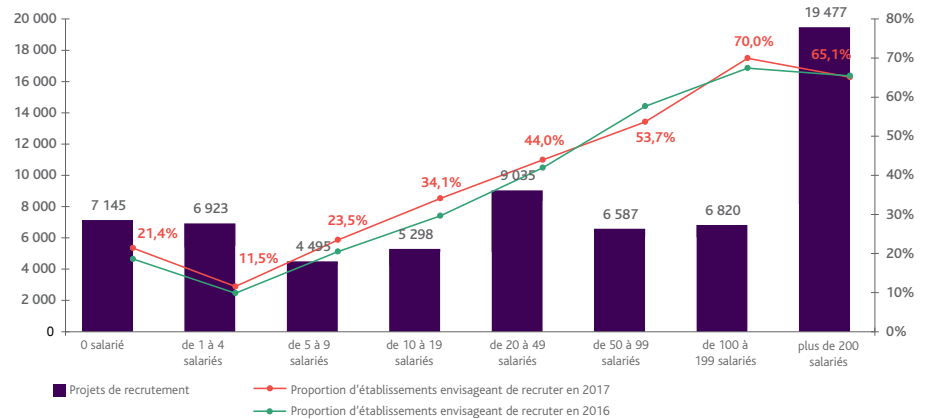
Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

21,4 % des établissements des Hauts-de-Seine envisagent de recruter en 2017 (+1,7 point par rapport à 2016).

Dans les Hauts-de-Seine, comme au niveau régional, plus des deux tiers des établissements de plus de 200 salariés envisagent de recruter (65,1 %) et pèsent 29,6 % des recrutements annoncés en 2017. Dans le même temps, nous constatons cette année une diminution de la part des employeurs recruteurs au sein des établissements de 50 à 99 salariés (- 4 points par rapport à 2016). Néanmoins, le nombre d'intentions de recrutement parmi ces établissements présente une hausse de 9,1 % par rapport l'année dernière.

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



Les secteurs qui envisagent de recruter

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

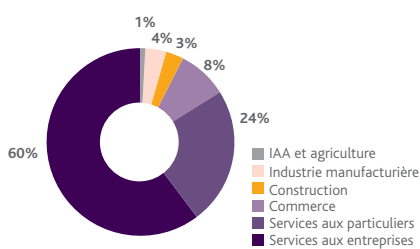
Avec 84 % des projets de recrutement annoncés en 2017, le secteur des services constitue le premier pôle de recrutement dans les Hauts-de-Seine. On y retrouve notamment les métiers d'ingénieurs, cadres études et recherche et développement en informatique, d'agents d'entretiens de locaux (y compris ATSEM), attachés commerciaux (en entreprise), d'ingénieurs et de cadres technico-commerciaux.

La présence du pôle d'affaires de la Défense, et ses nombreux sièges sociaux d'entreprises, contribue à ce résultat.

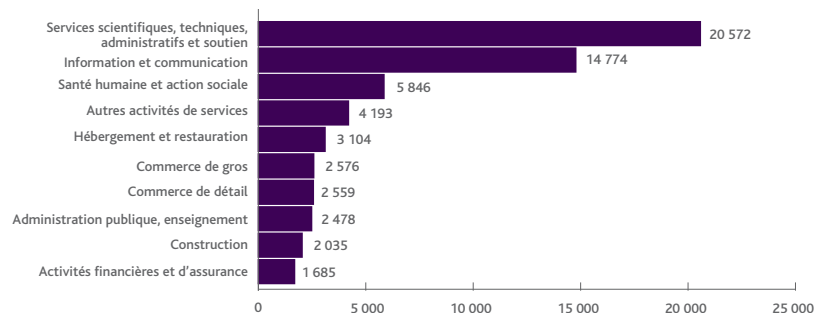
Les Hauts-de-Seine avec 12,3 % d'intentions de recrutement saisonnier affichent le niveau le moins élevé de la région (5 points en deçà du niveau régional).

En 2017, la proportion d'emplois saisonniers annoncés présente une évolution de 2,1 points comparativement à l'année dernière. Cette hausse est principalement imputable au secteur

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



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



Les métiers recherchés

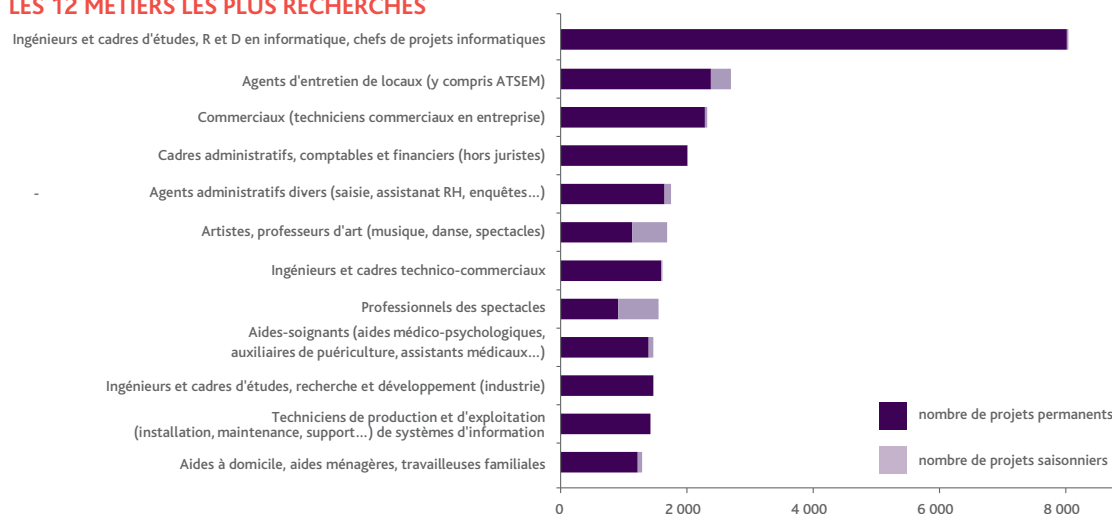
Les ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques sont les métiers qui concentrent le plus d'intentions de recrutement.

Pôle d'affaires dynamique, le département des Hauts-de-Seine affiche un besoin important dans les métiers d'ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, chefs de projets qui présente une hausse de 4,2 % par rapport à 2016.

Cette année, le métier d'agent d'entretien de locaux (y compris ATSEM) fait son apparition dans le top 12 des métiers les plus recherchés dans les Hauts-de-Seine (+119 % par rapport à 2016).

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

Plus de 7 projets de recrutement sur 10 présentent des difficultés de recrutement pour les métiers de techniciens d'études et de développement en informatique (y compris webmasters, programmeurs).

De manière générale, la part des projets de recrutement jugés difficiles dans les Hauts-de-Seine augmente de 2,5 points comparativement à 2016 et s'inscrit dans la tendance régionale.

Concernant le métier d'assistante maternelle qui présentait une forte tension l'an dernier (76 %), il affiche aujourd'hui à la fois une augmentation des projets de recrutement (33,7 %) assorti d'une difficulté moins élevée cette année (-30,1 points).

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

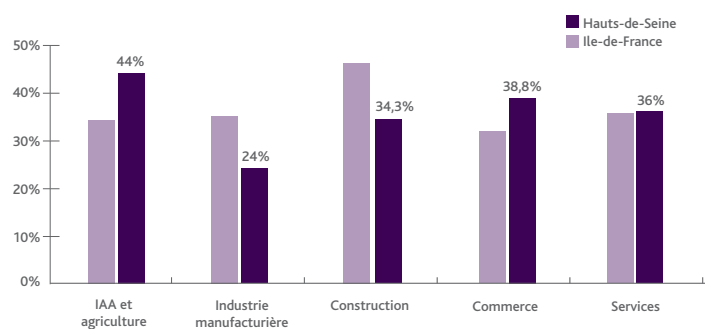


Tableau 2

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

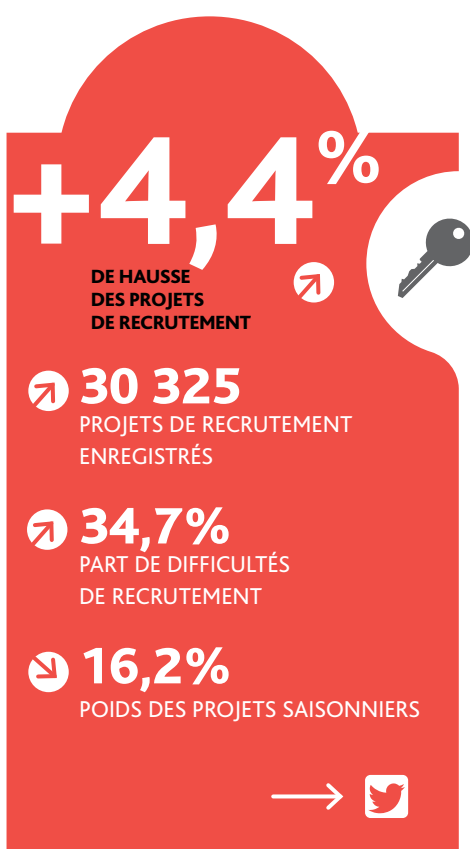
Métier	Projets de recrutement	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Télévendeurs	707	76,3%	14,6%
Techniciens d'études et de développ. en informatique (y compris webmasters, programmeurs...)	1 179	73,0%	0,3%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 292	70,5%	5,2%
Techniciens de production et d'exploitation (installation, maintenance, support...) de systèmes d'information	1 425	63,3%	0,0%
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	8 043	56,2%	0,3%
Employés et opérateurs de l'informatique	982	48,7%	5,3%
Assistants maternelles	1 037	45,9%	7,7%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	1 614	42,5%	1,2%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	974	42,2%	50,8%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	1 048	41,9%	38,8%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	2 323	41,9%	1,6%
Employés de maison et personnels de ménage	1 250	40,3%	7,2%

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



SYNTHÈSE
DÉPARTEMENTALE

SEINE-SAINT-DENIS



Chiffres clés

En 2017, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs en Seine-Saint-Denis est en hausse de 4,4 %.

En 2017, avec 30 325 projets de recrutement potentiels, la Seine-Saint-Denis représente 8,7 % de l'ensemble des projets de la région.

La progression du nombre d'intentions de recrutement est particulièrement importante dans les établissements de 20 à 49 salariés (+ 23,5 % par rapport à 2016) suivi de près par les établissements de moins de 5 salariés (+21,4 % par rapport à 2016).

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 34,7 % et présente une hausse de 4,5 points par rapport à 2016.

Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Seine-St-Denis	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	18,7 %	2 pts	18,9 %	1,6 pt
Projets de recrutement enregistrés	30 325	4,4 %	346 628	7 %
Part de difficultés de recrutement	34,7 %	4,5 pts	35,6 %	2,3 pts
Poids des projets saisonniers	16,2 %	0,9 pt	17,3 %	-1,1 pt

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

18,7 % des établissements de la Seine-Saint-Denis envisagent de recruter en 2017 (+2 points par rapport à 2016).

En Seine-Saint-Denis, les entreprises de moins de 5 salariés ainsi que les entreprises de 20 à 49 salariés, présentent une hausse des perspectives de recrutement comparativement à l'année précédente (respectivement de 21,4 % et 23,5 %). Ces typologies d'établissements pèsent de façon agrégée, 28,4 % des recrutements annoncés en 2017 dans le département.

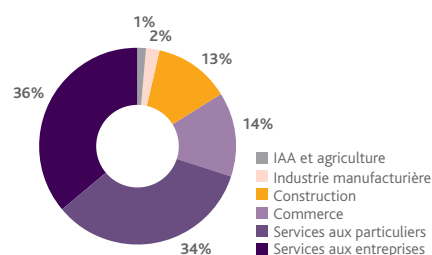
Dans le même temps, nous constatons cette année, une diminution de la part des employeurs recruteurs au sein des établissements de plus de 200 salariés (-3 points par rapport à 2016). Cette baisse se traduit également dans le volume d'intentions de recrutement en 2017 par rapport à 2016 (-18,9 %).

Les secteurs qui envisagent de recruter

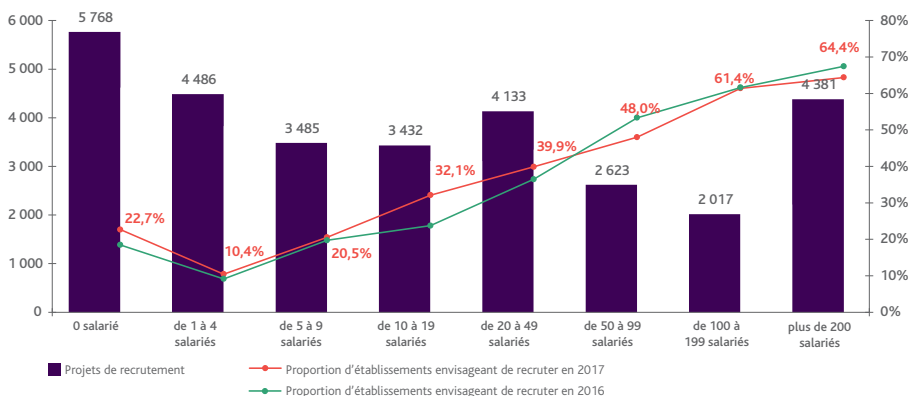
Le tertiaire concentre plus de 8 intentions de recrutement sur 10.

Avec 84 % des projets de recrutement annoncés en 2017, le secteur du tertiaire constitue le premier pôle de recrutement en Seine-Saint-Denis. On y retrouve notamment les métiers d'artistes (musique, danse, spectacles, y compris professeurs), d'agents d'entretiens de locaux (y compris ATSEM), d'attachés commerciaux (en entreprise).

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



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

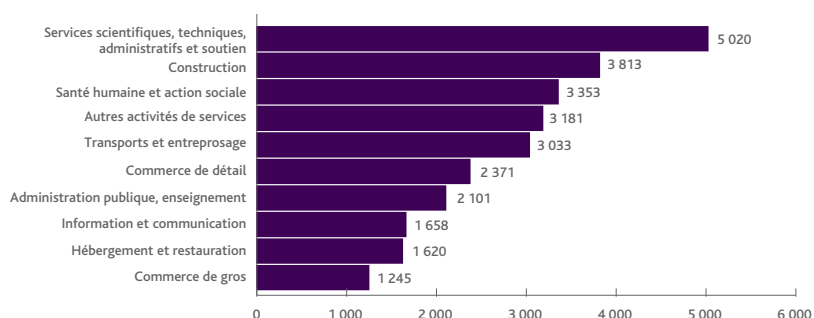


Le secteur de la construction affiche également une progression des projets de recrutement en 2017 par rapport à 2016 (817 projets supplémentaires). Ainsi, figurent dans les métiers les plus recherchés dans le département, les maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés), les ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment (peintres...) ou encore les ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment.

16,2 % d'intentions de recrutement saisonnier en Seine-Saint-Denis

En 2017, la proportion d'emplois saisonniers annoncés augmente de près d'un point comparativement à l'année précédente. Cette hausse est principalement liée à l'activité saisonnière plus importante cette année dans les métiers d'artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacle). En effet, les emplois saisonniers dans ces métiers représentent 53 % en 2017 contre 27 % en 2016.

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



La Cité du Cinéma, installée à Saint-Denis, héberge plusieurs sociétés spécialisées dans le cinéma mais aussi quatre écoles dans le domaine, dont l'une, l'École de la Cité, est accessible sur dossier, sans condition de diplôme. L'ensemble du projet vise à attirer en Seine-Saint-Denis des projets de tournage.

Les métiers recherchés

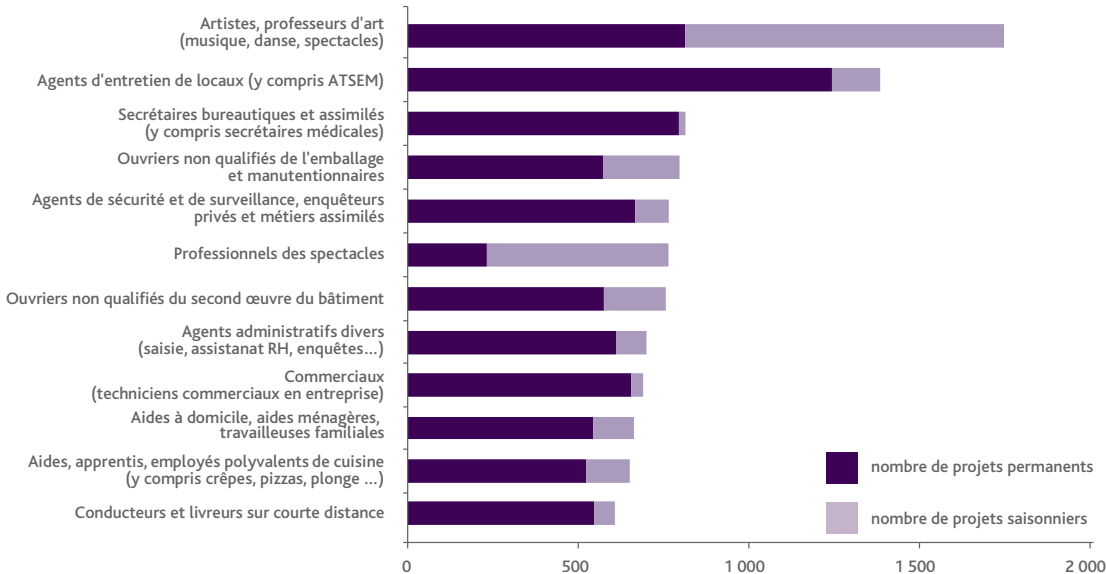
Les artistes, professeurs d'art et les agents d'entretien de locaux (y compris Atsem) sont les métiers qui concentrent le plus d'intentions de recrutement.

De manière générale, les métiers d'artistes, professeurs d'art affichent un volume de projets de recrutement relativement stable par rapport à l'année précédente. Comme évoqué précédemment, seule la proportion d'emplois permanents versus saisonniers évolue cette année.

Nouveauté de 2017, le métier d'agent d'entretien de locaux (y compris ATSEM) fait son apparition dans le top 12 des métiers les plus recherchés en Seine-Saint-Denis (+69 % par rapport à 2016).

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

Plus de 7 projets sur 10 dans le métier d'ingénieur et cadre d'études, recherche et développement en informatique, chef de projets informatiques sont annoncés difficiles.

De manière générale, la part des projets de recrutement jugés difficiles en Seine-Saint-Denis augmente de 4,5 points comparativement à 2016 et s'inscrit dans la tendance régionale. Cette année, comparativement à 2016, le classement des métiers assortis de difficultés a évolué. En effet, alors que l'an dernier le métier d'ingénieur et cadre d'études, recherche et développement en informatique, chef de projets informatiques présentait un taux de tension de 50,2 %, il affiche à présent 72,7 % et arrive en tête des métiers assortis de difficulté de recrutement.

Tableau 2

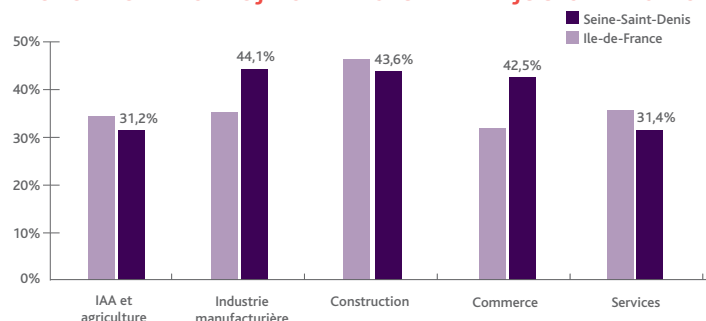
LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	393	72,7%	0,0%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	317	64,8%	8,9%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...)	651	57,0%	19,5%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	357	56,2%	1,9%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	663	55,9%	18,1%
Employés de maison et personnels de ménage	528	51,5%	16,3%
Conducteurs routiers et grands routiers	554	49,0%	4,3%
Employés de libre-service	571	48,0%	19,0%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	690	47,6%	5,1%
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	305	40,0%	23,7%
Maçons	518	38,8%	11,0%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	335	36,1%	26,5%

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

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



A contrario, en 2016 le métier assorti de la plus forte difficulté de recrutement était celui d'agent de sécurité et de surveillance, enquêteur privé et métier assimilé. En 2017, ce dernier ne figure plus parmi les métiers jugés difficiles.



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

VAL-DE-MARNE



Chiffres clés

En 2017, les employeurs dans le Val-de-Marne annoncent 27 580 projets de recrutement (+ 0,2 % par rapport à 2016).

Les activités de services constituent pour le Val-de-Marne le premier pôle de recrutement avec près de 73 % des projets pour le département (+ 2 % par rapport à 2016).

La progression du nombre d'intentions de recrutement est particulièrement importante dans les établissements de 1 à 4 salariés (+ 24 % par rapport à 2016) et de 10 à 19 salariés (+ 29 % par rapport à 2016).

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 39,4 % en 2017 soit une progression de 8 points par rapport à l'année précédente.

Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Val-de-Marne	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	20,2 %	1,9 pt	18,9 %	1,6 pt
Projets de recrutement enregistrés	27 580	0,2 %	346 628	7 %
Part de difficultés de recrutement	39,4 %	8 pts	35,6 %	2,3 pts
Poids des projets saisonniers	15,8 %	-3,2 pts	17,3 %	-1,1 pt

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

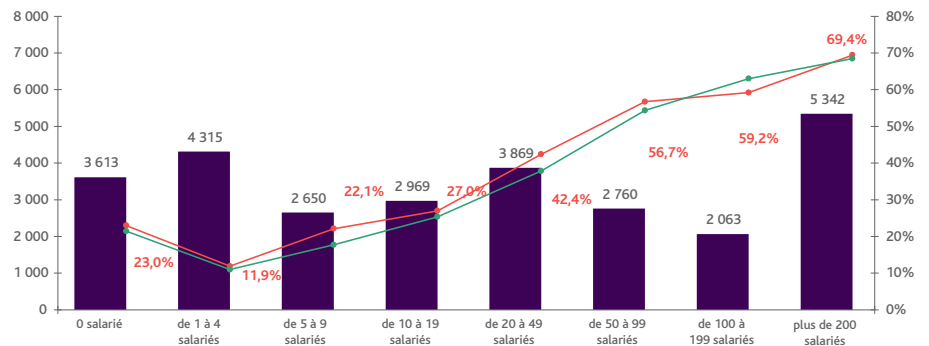
20,2 % des établissements dans le Val-de-Marne envisagent de recruter en 2017 (+1,9 point par rapport à 2016).

Parmi l'ensemble des établissements du département, les plus de 200 salariés se distinguent par leur proportion à déclarer des projets de recrutement. En effet, 69,4 % d'entre eux, envisagent de recruter et pèsent dans le Val-de-Marne, 19,4 % des projets de recrutement en 2017. Toutefois, ces intentions sont en baisse de 22,7 % par rapport à l'année 2016, soit 1 572 projets en moins.

Les établissements de 1 à 19 salariés présentent une hausse des projets de recrutement de 20,3 % en 2017 par rapport à 2016 et pèsent 36 % des projets de recrutement du département. Quant aux établissements de plus de 50 salariés, les intentions de recrutement sont en baisse de 15 % par rapport à l'année précédente.

La progression des intentions de recrutement est de 3 % dans les établissements de 0 salarié et de 20 à 49 salariés.

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

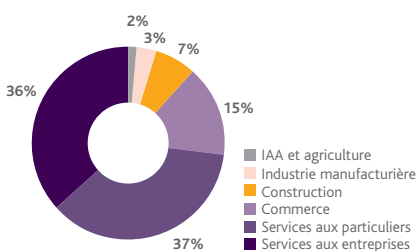


Les secteurs qui envisagent de recruter

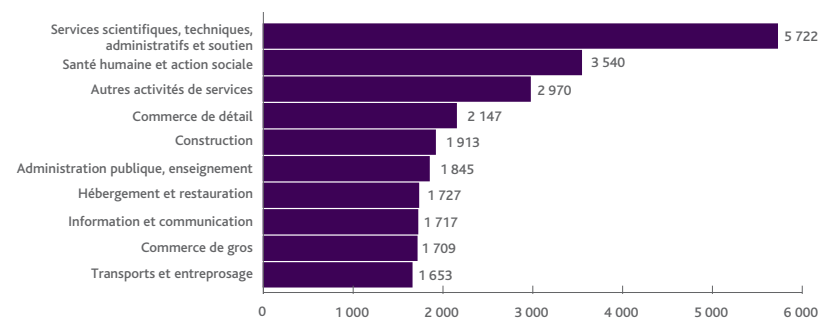
Le tertiaire concentre près de neuf intentions de recrutement sur dix.

Dans le Val-de-Marne, le secteur des services concentre plus de 7 intentions d'embauche sur 10 en 2017 (+ 329 projets supplémentaires par rapport à 2016). Après le secteur des services, le secteur du commerce est celui qui enregistre le plus grand nombre d'intentions de recrutement et représente 15 % des projets du département. Toutefois, seul le secteur du commerce affiche une baisse des projets de recrutement (-8,7 % par rapport à 2016). De manière plus détaillée, les services scientifiques, techniques, administratifs et soutien (20,7 %), la santé humaine et action sociale (12,8 %) et les autres activités de services (10,8 %) sont les secteurs les plus représentés.

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



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



En 2017, les intentions de recrutement d'emplois saisonniers représentent 15,8 % dans le Val-de-Marne.

Les projets saisonniers diminuent cette année au profit des projets d'emplois permanents. Le nombre de projets saisonniers dans le Val-de-Marne est de 4 368, en baisse de 16,5 % par rapport à 2016. Cette diminution s'observe dans l'ensemble des secteurs.

Le nombre de projets permanents dans le Val-de-Marne est de 23 211, en hausse de 4,1 % par rapport à 2016.

Les métiers recherchés

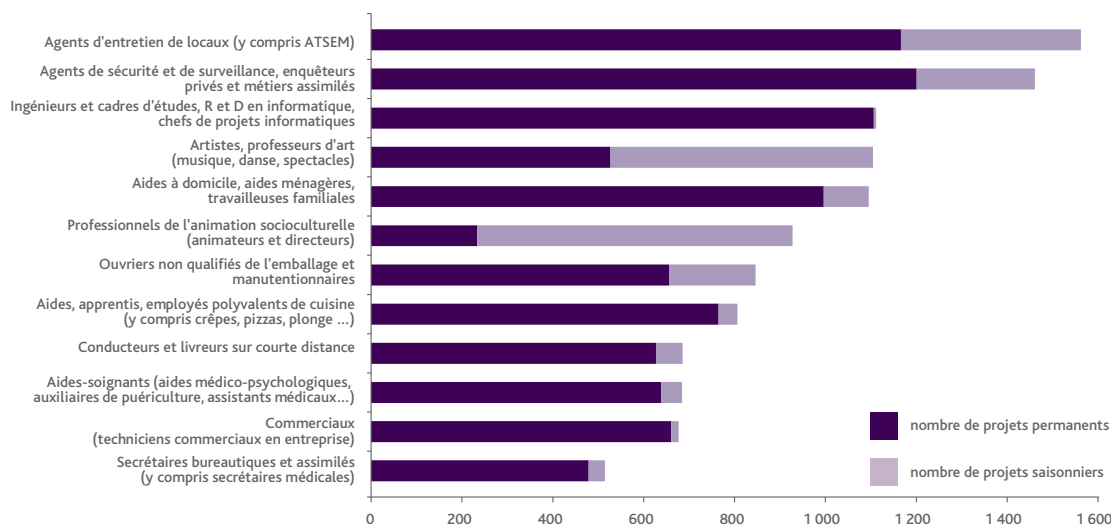
Le métier d'agent d'entretien de locaux (y compris ATSEM) concentre le plus d'intentions de recrutement en 2017, soit 1 562 projets.

Dans le Val-de-Marne, le métier d'agent d'entretien de locaux (y compris ATSEM) enregistre le plus grand nombre d'intentions de recrutement en 2017 (1 562 projets de recrutement). Ce nombre est en baisse de 2,6 % par rapport à l'année précédente.

Le nombre de projets de recrutement dans le métier d'agent de sécurité et de surveillance, enquêteur privé et métiers assimilés passe de 493 à 1 461 projets de recrutement, soit une hausse de 196,4 % par rapport à 2016. Cette évolution est accompagnée d'une augmentation des projets saisonniers de 5,4 points.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

Près de la moitié des intentions de recrutement dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction sont des projets jugés difficiles.

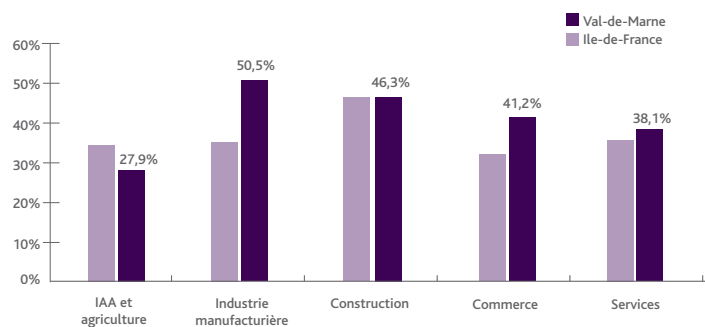
La part des projets jugés difficiles a augmenté dans ces deux secteurs, respectivement de 4 et 5 points.

Notons que la part des projets jugés difficiles est beaucoup moins importante pour les entreprises de plus de 200 salariés, elle représente 22 % des projets contre 44 % des projets du département dans les établissements de moins de 200 salariés.

Des difficultés de recrutement sont envisagées dans près de neuf cas sur dix dans les métiers d'ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Deux projets sur trois, sont jugés difficiles dans les métiers d'employés de maison et personnels de ménage et d'aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales.

Tableau 2

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

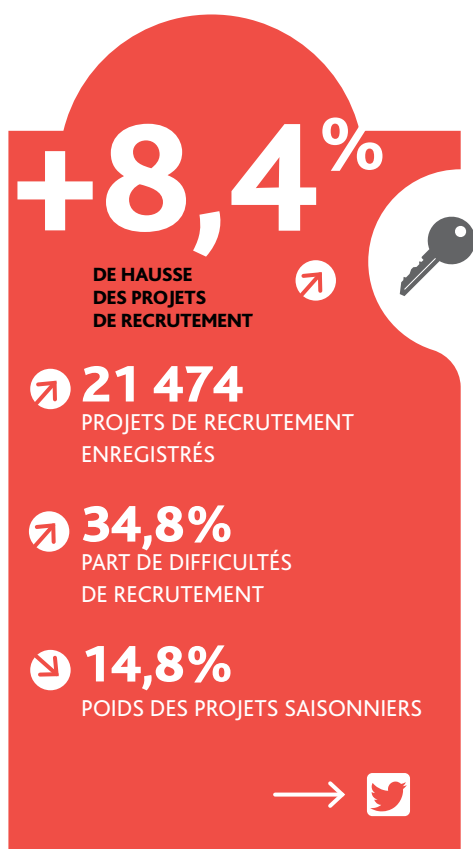
Métier	Projets de recrutement	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	1 112	87,4%	0,5%
Employés de maison et personnels de ménage	375	67,1%	2,9%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1 095	62,6%	9,1%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	357	60,2%	0,0%
Sportifs et animateurs sportifs	327	59,3%	51,6%
Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage	276	57,6%	11,6%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	677	54,3%	2,4%
Vendeurs en produits alimentaires	340	43,1%	3,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	389	42,5%	7,6%
Employés de libre-service	345	41,6%	26,0%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	684	38,9%	6,7%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	1 461	37,0%	17,8%

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



SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE

VAL-D'OISE



Chiffres clés

En 2017, les employeurs du Val-d'Oise annoncent 21 474 projets de recrutement (+ 8,4 % par rapport à 2016).

Les activités de services constituent pour le Val-d'Oise le premier pôle de recrutement avec près de 70 % des projets pour le département (+ 11 % par rapport à 2016).

La progression du nombre d'intentions de recrutement est particulièrement importante dans les établissements de 5 à 9 salariés (+ 35 % par rapport à 2016).

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 34,8 % en 2017 soit une progression de 3,3 points par rapport à l'année précédente.

Tableau 1

CHIFFRES CLÉS

	Val-d'Oise	Évolution annuelle	Région	Évolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	18,6 %	0,4 pt	18,9 %	1,6 pt
Projets de recrutement enregistrés	21 474	8,4 %	346 628	7 %
Part de difficultés de recrutement	34,8 %	3,3 pts	35,6 %	2,3 pts
Poids des projets saisonniers	14,8 %	-5,2 pts	17,3 %	-1,1 pt

Les secteurs qui recrutent

Les établissements qui envisagent de recruter

18,6 % des établissements du Val-d'Oise envisagent de recruter en 2017 (+0,4 point par rapport à 2016).

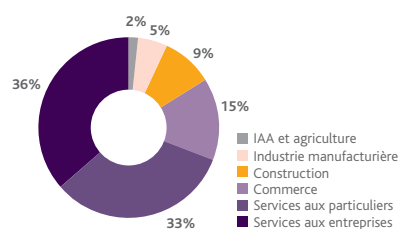
Parmi l'ensemble des établissements du département, les plus de 200 salariés se distinguent par leur proportion à déclarer des projets de recrutement.

En effet, 71,5 % d'entre eux, déclarent des projets de recrutement et pèsent dans le Val-d'Oise, 19,2 % des projets de recrutement en 2017.

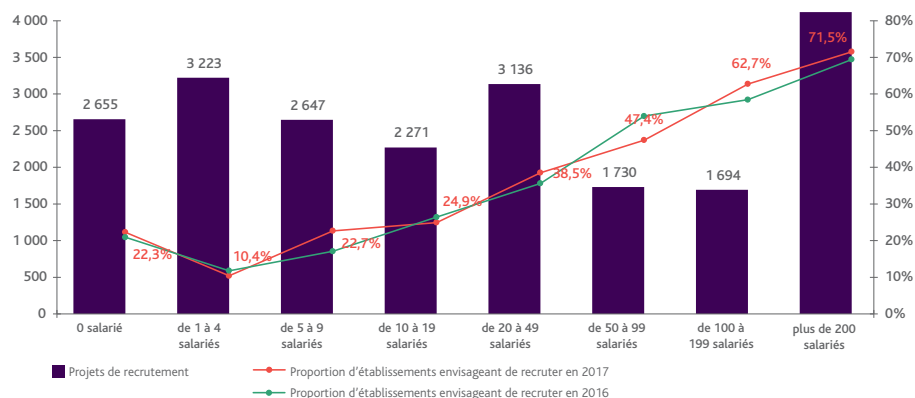
Parallèlement, les très petites entreprises (TPE) représentent plus de 4 projets de recrutements sur 10 dans le Val-d'Oise tous secteurs confondus.

Il est également à noter que les établissements de 5 à 9 salariés présentent une hausse des projets de recrutement de 35 % en 2017 par rapport à 2016.

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



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



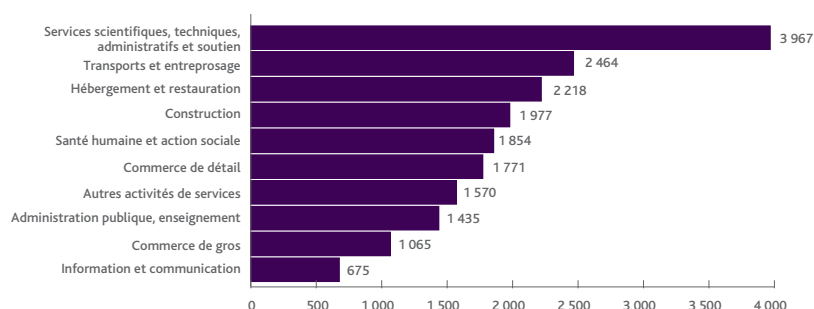
Les secteurs qui envisagent de recruter

Le tertiaire concentre plus de huit intentions de recrutement sur dix.

Dans le Val-d'Oise, le secteur des services concentre près de 7 intentions d'embauche sur 10 en 2017 (+ 1 454 projets supplémentaires par rapport à 2016).

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

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



1 800 personnes vont être recrutées sur la période 2017-2018. Le Grand Roissy et Orly constituent des pôles de développements économiques et d'attractivité majeurs pour l'Île-de-France.

Pôle emploi Île-de-France s'est mobilisé afin de proposer près de 1 000 places de formation en dispositif POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) pour du personnel navigant, des agents d'escale commercial, des agents d'accueil et du personnel de logistique.



En 2017, les intentions de recrutement d'emplois saisonniers représentent 14,8 % dans le Val-d'Oise.

Les projets saisonniers diminuent cette année au profit des projets d'emplois permanents.

Le nombre de projets saisonniers dans le Val-d'Oise est de 3 173, en baisse de 19,8 % par rapport à 2016. Cette baisse s'observe dans l'ensemble des secteurs excepté celui de l'industrie manufacturière (hausse de 1,4 point).

Le nombre de projets permanents dans le Val-d'Oise est de 18 302, en hausse de 15,5 % par rapport à 2016.

Les métiers recherchés

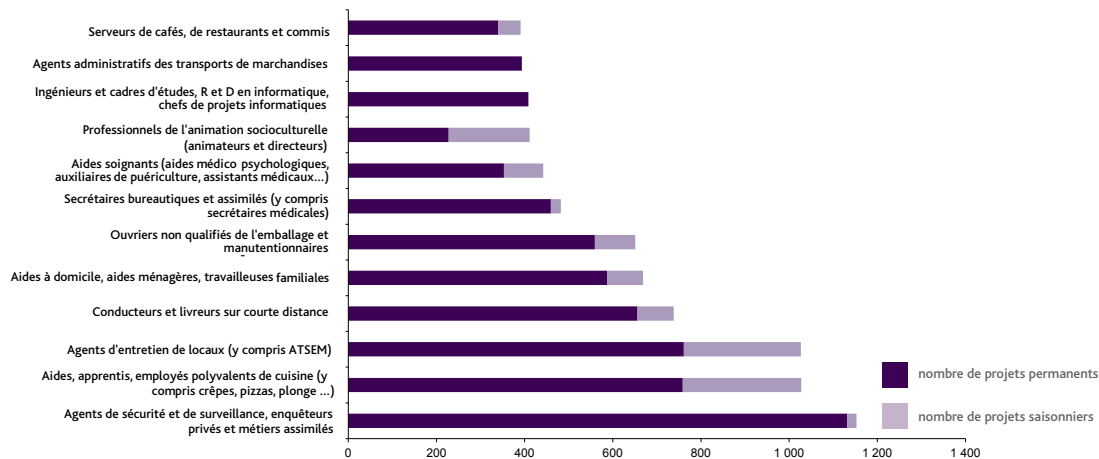
Le métier d'agent de sécurité et de surveillance, enquêteur privé et métiers assimilés concentre le plus d'intentions de recrutement en 2017, soit 1 153 projets.

Cette année comparativement à 2016, les intentions de recrutement dans le métier d'agent de sécurité et de surveillance ont fortement augmenté par rapport à 2016, soit une hausse de 134 %. La quasi totalité des intentions dans ce métier sont des emplois permanents. Les intentions d'embauche dans les métiers d'aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge...) connaissent également une hausse (+ 32,9 %).

Notons que contrairement à la région Île-de-France, le métier d'agent d'entretien de locaux (y compris ATSEM) dans le département du Val-d'Oise connaît une baisse de 37,3 % par rapport à 2016.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Les métiers en tension

Près de la moitié des intentions de recrutement dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction sont des projets jugés difficiles.

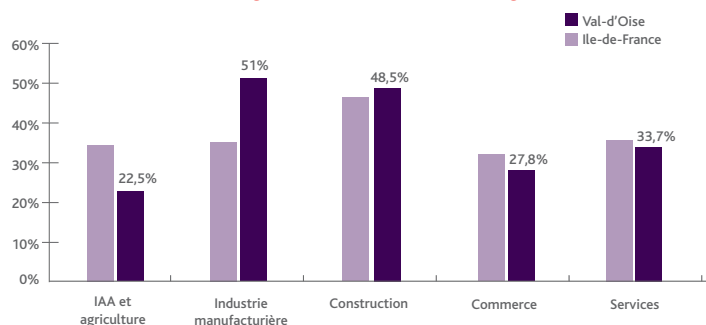
La part des projets jugés difficiles a augmenté dans ces deux secteurs, respectivement de 9 et 11 points.

Notons que la part des projets jugés difficiles est beaucoup moins importante pour les entreprises de plus de 200 salariés, elle représente 16 % des projets du département.

Des difficultés de recrutement sont envisagées dans plus de 8 cas sur 10 dans les métiers d'ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques mais également dans les métiers d'ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement dans l'industrie.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Malgré cette tension importante, le volume des projets de recrutement annoncé représente pour ces deux métiers 3 % des recrutements potentiels du département.

Tableau 2

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

Métier	Projets de recrutement	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	408	83,3%	0,0%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	244	82,3%	2,9%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	669	68,9%	12,2%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	272	67,9%	0,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	331	67,8%	3,2%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	230	66,3%	5,1%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	277	50,7%	14,2%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	442	46,5%	20,2%
Employés de maison et personnels de ménage	367	46,4%	8,0%
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers...)	332	46,2%	16,4%
Surveillants d'établissements scolaires (surveillants et aides éducateurs)	312	42,7%	26,2%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	362	38,6%	0,0%

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

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

