



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2022 HAUTS-DE-FRANCE

Sommaire

- P.2 De nombreuses perspectives d'embauche
- P.3 Pour quels secteurs ?
- P.4 Dans quels métiers ?
- P.6 Les projets non saisonniers
- P.7 Les difficultés de recrutement
- P.9 Le recours à Pôle emploi
- P.10 Les besoins en main d'œuvre par territoire

L'enquête « Besoins en Main-d'Oeuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, à l'initiative de Pôle emploi, avec l'appui du Crédoc. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement.

Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

Avertissement : L'enquête BMO s'est déroulée en période de forte conjoncture économique, depuis la levée des restrictions sanitaires à la mi 2021. Elle ne tient pas compte des répercussions potentielles de la guerre en Ukraine sur l'activité.

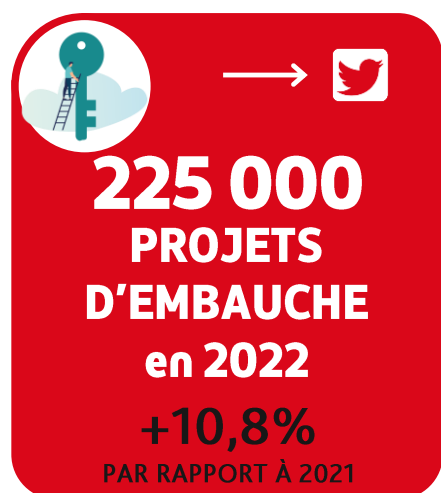
L'essentiel

Pour l'année 2022, les entreprises régionales prévoient plus de 225 000 projets de recrutement : près de 22 000 projets supplémentaires par rapport à 2021, soit +10,8% sur un an (+11,3% au niveau national). Le nombre de projets d'embauche augmente dans l'Industrie et la Construction. En lien avec la forte progression des intentions d'embauches, la part des projets de recrutement en contrat à durée indéterminée augmente également de façon significative.

Les profils les plus demandés en 2022 se trouvent principalement dans le secteur tertiaire, soit dans la logistique/transport (ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, conducteurs routiers et grands routiers), les services (agents d'entretien de locaux, aides à domicile et aides ménagères), la santé humaine/action sociale (professionnels de l'animation, aides-soignants, infirmiers), la restauration (employés polyvalents de cuisine et serveurs, serveurs de cafés, de restaurants), la vente et la distribution (employés de libre-service), le spectacle (artistes, professionnels des spectacles) ou bien encore dans la sécurité (agents de sécurité et de surveillance).

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, qui avaient sensiblement baissé en 2021 suite à la crise sanitaire, sont de nouveau en hausse et atteignent un niveau jamais égalé : elles concernent plus de la moitié (54%) des projets d'embauche en 2022. Le nombre de candidats est le principal motif d'inquiétude mentionné par les recruteurs.

Pôle emploi reste le premier recours en cas de difficultés de recrutement principalement grâce à l'importance du fichier des candidats, la simplicité d'accès et la gratuité des services proposés.



Alice MAZURE
Chargée d'études statistiques

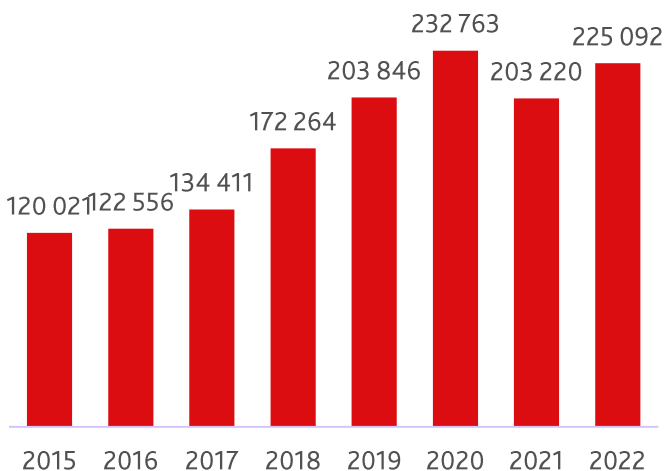
NOMBREUSES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2022

Les intentions d'embauche, exprimées par les entreprises entre octobre et décembre 2021, reflètent les nombreux besoins en main d'œuvre. La reprise économique semble bien plus forte que les incertitudes sanitaires : +10,8% sur un an en Hauts-de-France (moyenne nationale : +11,3%) .

En 2022, 225 092 projets d'embauche ont été exprimés par les entreprises de la région, soit 7% des projets nationaux.

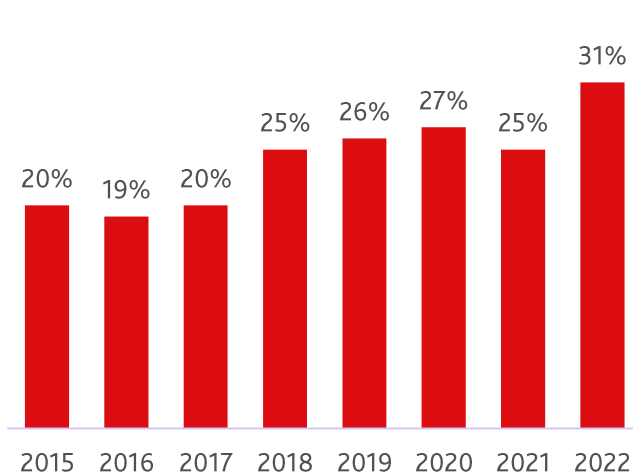
105 190 projets sont envisagés dans le département du Nord, 49 480 dans le Pas-de-Calais, 28 250 dans l'Oise, 22 350 dans la Somme et 19 830 dans l'Aisne.

GRAPHIQUE 1 :
ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT



Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

GRAPHIQUE 2 :
PART DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS (EN %)



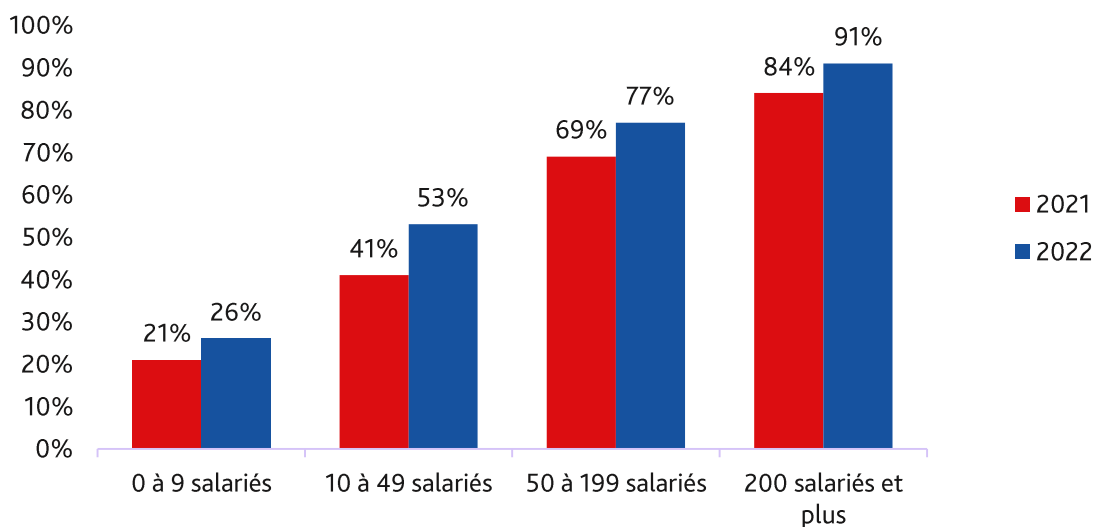
La proportion d'établissements prévoyant d'embaucher augmente sensiblement : 31,3% en 2022 contre 25,3% en 2021, soit une hausse annuelle de 6 points.

Pour comparaison, au niveau national, la proportion d'établissements recruteurs s'élève à 32,8% (+6,3 points sur un an).

LA PART DE RECRUTEURS PROGRESSE POUR TOUTES LES TAILLES D'ÉTABLISSEMENTS

La part des établissements déclarant vouloir recruter est en augmentation et atteint un niveau record depuis 2015 (31%, soit +6 points en un an). Cette hausse concerne toutes les tailles d'établissement. Les établissements de 10 à 49 salariés enregistrent la plus forte évolution annuelle de la part de recruteurs (53% en 2022 contre 41% en 2021). Les établissements de 200 salariés et plus sont plus nombreux à avoir des projets de recrutement (91% des établissements prévoient de recruter : en hausse de 7,1 points entre 2021 et 2022).

GRAPHIQUE 3 :
ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (EN %)



Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

LE NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE AUGMENTE DANS LE COMMERCE, L'INDUSTRIE, LA CONSTRUCTION ET LES SERVICES AUX ENTREPRISES

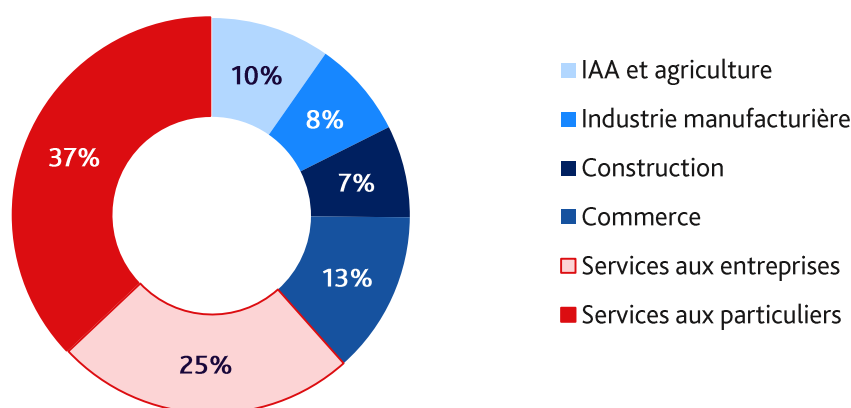
Avec 83 380 projets, en hausse sur un an de 3%, les services aux particuliers concentrent 37% des besoins en main-d'œuvre et demeurent le premier secteur recruteur de la région, comme au niveau national (37,6%). Au sein de ce secteur, l'hébergement et la restauration, dont l'activité avait été particulièrement affectée par la crise sanitaire, déclare des intentions d'embauches en augmentation de 9,6% par rapport à 2021. La Santé humaine et action sociale progresse de 6,8%.

Le 2^{ème} secteur régional, avec 24,5% des projets, est dédié aux services aux entreprises. Les employeurs y anticipent des projets de recrutement plus important qu'en 2021 (+16,5%).

Le secteur du commerce affiche une forte progression des intentions d'embauche, avec 29 916 projets, soit une hausse de 32,7% sur un an (+16,1% au national). Il en est de même pour le secteur de l'industrie manufacturière (+24,6%; +23,8% au national) et celui de la construction (+17,7%; +21,8% au national).

En revanche, dans le secteur de l'Industrie Agro Alimentaire (IAA) et agriculture, le nombre de projets de recrutement diminue de 7,6% (-6,8% au national).

GRAPHIQUE 4 :
RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

ENCADRÉ N° 1

LA PART DES PROJETS EN CDI AUGMENTE FORTEMENT

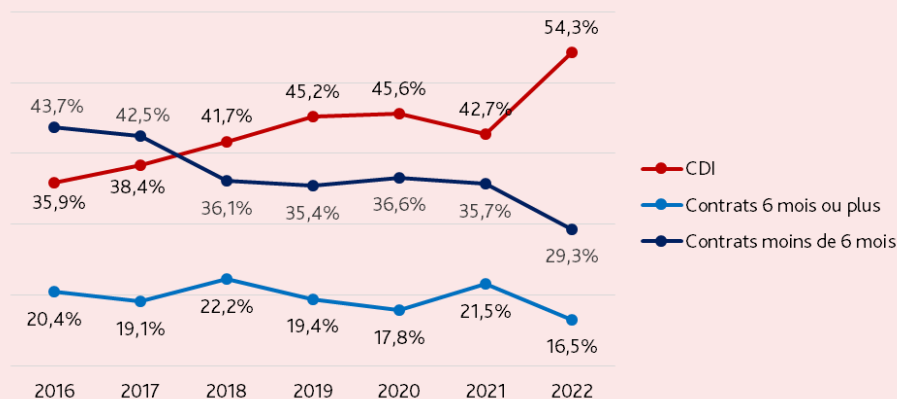
EN 2022, EN FRANCE ENTIÈRE, 54,3% DES PROJETS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉS SONT POUR DES CDI, SOIT UNE PROPORTION SUPÉRIEURE DE 11,5 POINTS À CELLE DE L'ANNÉE 2021.

La proportion de projets de recrutements en Contrats à Durée Indéterminée (CDI) a fortement augmenté dans l'industrie, les services aux particuliers ou aux entreprises et dans l'agriculture.

Un peu moins des deux tiers des projets de recrutement en CDI répondent à l'un des deux objectifs suivants : remplacer des salariés partis définitivement ou répondre aux besoins d'une nouvelle activité.

À l'inverse, les contrats non durables (moins de 6 mois) sont plus utilisés pour répondre à un surcroît d'activité (la moitié des projets de recrutement en contrat court répondent à cet objectif) ou à un remplacement pour absence ponctuelle (16%).

GRAPHIQUE 5 :
ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES PROJETS PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi, résultats nationaux

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2022

Les profils les plus demandés en 2022 se trouvent principalement dans le secteur tertiaire, soit dans la logistique/transport (ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, conducteurs routiers et grands routiers), les services (agents d'entretien de locaux, aides à domicile et aides ménagères), la santé humaine/action sociale (professionnels de l'animation, aides-soignants, infirmiers), la restauration (employés polyvalents de cuisine et serveurs, serveurs de cafés, de restaurants), la vente et la distribution (employés de libre-service), le spectacle (artistes, professionnels des spectacles) ou bien encore dans la sécurité (agents de sécurité et de surveillance).

TABLEAU 1 :
LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2022 EN HAUTS-DE-FRANCE

Métiers	Nombre de projets	Part de projets	
		jugés difficiles	non saisonniers
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	11 140	38,7%	56,8%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	9 499	51,3%	72,5%
Aides à domicile et aides ménagères	9 083	79,3%	79,4%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	8 861	37,9%	28,6%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	7 301	67,6%	73,0%
Conducteurs routiers et grands routiers	6 985	68,4%	84,4%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	6 892	51,7%	70,1%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	6 223	45,4%	1,9%
Employés de libre-service	5 725	27,4%	66,5%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	5 338	41,4%	18,3%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	5 279	58,5%	61,7%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	4 841	6,6%	32,7%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	3 662	68,1%	84,7%
Jardiniers salariés, paysagistes	3 513	50,4%	64,5%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	3 375	73,0%	69,4%
Ensemble des 200 métiers	225 092	54,0%	70,0%

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

Parmi les profils les plus recherchés, certains enregistrent également une forte hausse annuelle de leur nombre de projets d'embauche :

- les **ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires** enregistrent 2 892 projets supplémentaires sur un an (+35,1%) et également de plus grandes difficultés dans les recrutements (38,7%, soit 14 points de plus sur un an),
- les **agents d'entretien de locaux** enregistrent 1 061 projets de plus (+12,6%) avec un plus grand nombre de projets jugés difficiles (51,3%, soit 23 points de plus sur un an),
- les **aides à domicile et aides ménagères** comptent 1 405 projets de plus (+18,3%) et davantage de projets difficiles (79,3%, soit 7 points de plus sur un an),
- les **aides-soignants** enregistrent 926 projets supplémentaires (+14,5%) avec un plus grand nombre de projets jugés difficiles (67,6%, soit 9 points de plus sur un an),
- les **conducteurs routiers et grands routiers** comptent 2 907 projets de plus (+71,3%) et 68,4% de projets jugés difficiles par les employeurs (+15 points sur un an),
- les **serveurs de cafés, de restaurants** enregistrent 848 projets supplémentaires (+19,1%) et davantage de projets difficiles (58,5%, soit 29 points de plus sur un an)

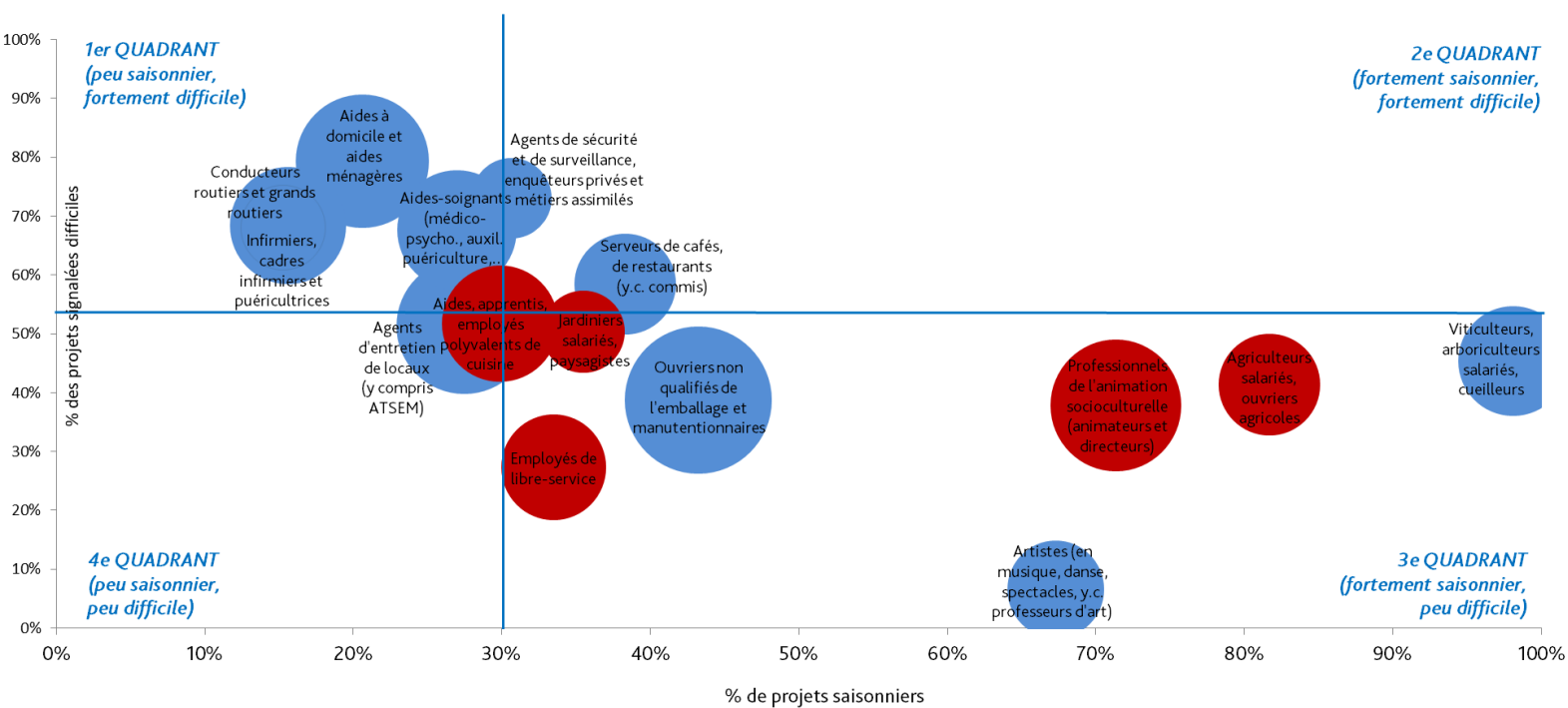
D'autres métiers très recherchés en 2022 le sont moins que l'année dernière :

- les **professionnels de l'animation socioculturelle** perdent 3 090 projets de recrutement par rapport à 2021 (-25,9%) et enregistrent dans le même temps davantage de difficultés (37,9%, soit 15 points de plus sur un an),
- les **employés polyvalents de cuisine** perdent 293 projets sur un an (-4,1%) et enregistrent plus de projets jugés difficiles par les employeurs (51,7%, soit 15 points de plus sur un an),
- les **viticulteurs** perdent 25 projets par rapport à 2021 (-0,4%) et enregistrent davantage de difficultés (45,4%, soit 24 points supplémentaires sur un an),
- les **employés de libre-service** perdent 561 projets de recrutement par rapport à 2021 (-8,9%) et enregistrent plus de projets jugés difficiles par les employeurs (27,4% , soit 11 points de plus sur un an),
- les **agriculteurs salariés et ouvriers agricoles** perdent 2 297 projets de recrutement par rapport à 2021 (-30,1%) et enregistrent dans le même temps davantage de difficultés (41,4%, soit 6 points de plus sur un an),
- les **jardiniers et paysagistes** perdent 376 projets de recrutement par rapport à 2021 (-9,7%) et enregistrent plus de projets jugés difficiles par les employeurs (50,4% de projets difficiles, soit 15 points de plus sur un an).

Qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, et connaissent ou non des difficultés de recrutement, les métiers les plus recherchés en 2022 peuvent se classer en quatre grands groupes :

- Le premier groupe, pour lequel les **difficultés d'embauche** sont **élevées** et les **projets d'embauche peu liés à la saison**, regroupe les aides à domicile et aides ménagères (9 080 projets), les conducteurs routiers (6 985 projets), les aides-soignants (7 300 projets) et les infirmiers (3 660 projets). Pour ces quatre métiers, les difficultés de recrutement sont bien supérieures à la moyenne régionale (de 68% à 79% de projets jugés difficiles).
- Le deuxième groupe, pour lequel les **difficultés de recrutement anticipées** et les **projets d'embauche à caractère saisonnier** sont **élevés**, comprend les agents de sécurité et les serveurs de cafés-restaurants, pour lesquels les difficultés de recrutement anticipées sont également très élevées (respectivement 73% et 58%).
- Le troisième groupe comprend les agents d'entretien et les employés polyvalents de cuisine, pour lesquels les recruteurs anticipent **moins de difficultés de recrutement** que dans l'ensemble des métiers, avec des recrutements peu saisonniers.
- Le quatrième groupe concerne des métiers pour lesquels les employeurs anticipent des **difficultés inférieures à la moyenne** et un **fort recours au personnel saisonnier** : métiers agricoles, professionnels de l'animation socioculturelle, artistes, employés de libre-service et ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention.

GRAPHIQUE 6 : POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2022 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER



Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

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

En bleu sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2021 et en rouge ceux en baisse.

Les lignes bleues, qui délimitent les quadrants, se situent aux moyennes régionales : 30% de projets saisonniers et 54% de projets jugés difficiles

PLUS DE PROJETS NON SAISONNIERS PRÉVUS POUR L'ANNÉE 2022

Les employeurs anticipent 160 300 projets de recrutements non saisonniers en 2022, en hausse de 12,2% par rapport à 2021, soit 17 420 projets non saisonniers supplémentaires. Les projets de recrutement saisonniers ont quant à eux augmenté de 6,9%. Au total, en Hauts-de-France tout comme au niveau national, 70,6% des projets d'embauche ne sont pas saisonniers (contre 69,6% en 2021).

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers se trouvent des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers), des métiers liés à l'entretien ou le transport et la logistique (agents d'entretien de locaux, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, conducteurs routiers), des métiers du bâtiment (ouvriers non qualifiés du second œuvre) ou des métiers de l'hôtellerie-restauration (employés polyvalents de cuisine, serveurs de cafés, de restaurants).

TABLEAU 3 :
LES 15 MÉTIERS AVEC LE PLUS GRAND VOLUME DE PROJETS NON SAISONNIERS

Métiers	Nombre de projets de recrutement non saisonniers en 2022	Evolution annuelle en nombre des projets de recrutement non saisonniers	Evolution annuelle (en %) des projets de recrutement non saisonniers	Nombre total de projets de recrutement en 2022
Aides à domicile et aides ménagères	7 211	751	11,6%	9 083
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	6 887	240	3,6%	9 499
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6 323	1 277	25,3%	11 140
Conducteurs routiers et grands routiers	5 895	2 357	66,6%	6 985
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	5 331	119	2,3%	7 301
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	4 832	-549	-10,2%	6 892
Employés de libre-service	3 808	-969	-20,3%	5 725
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	3 256	729	28,9%	5 279
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	3 103	19	0,6%	3 662
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	2 584	-75	-2,8%	2 922
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	2 538	-318	-11,1%	8 861
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	2 463	465	23,3%	2 631
Agents d'accueil et d'information, standardistes	2 372	566	31,4%	2 986
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	2 341	79	3,5%	3 375
Jardiniers salariés, paysagistes	2 267	-193	-7,8%	3 513

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

Les conducteurs routiers et grands routiers (+66,6%), les agents d'accueil et d'information, standardistes (+31,4%), les serveurs de cafés, restaurants (+28,9%), les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (+25,3%) enregistrent les plus fortes évolutions annuelles du nombre de projets non saisonniers.

A l'inverse, les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, les jardiniers et paysagistes salariés (-7,8%), les employés polyvalents de cuisine (-10,2%), les professionnels de l'animation socioculturelle (-11,1%), les employés de libre-service (-20,3%) sont moins recherchés en contrats non saisonniers par les employeurs par rapport à 2021.

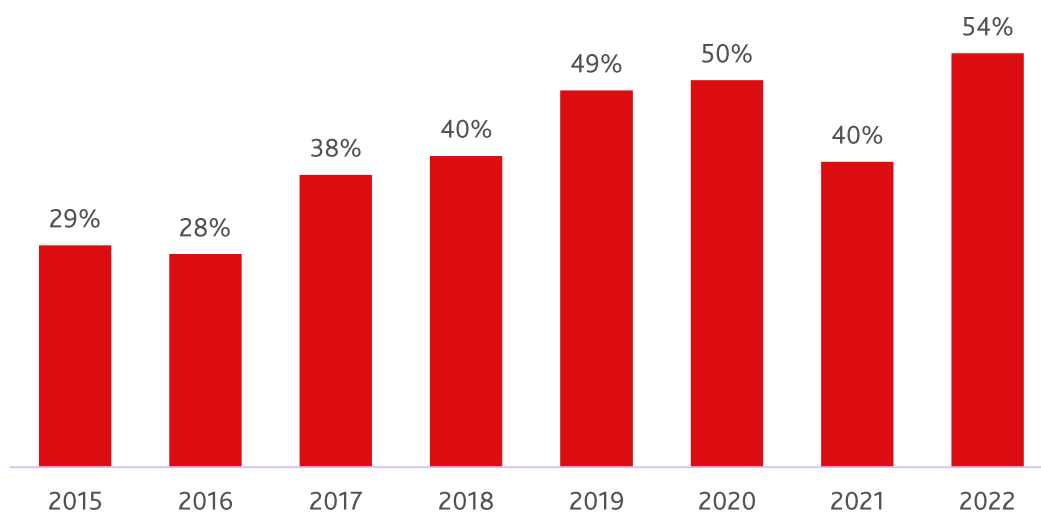
LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES PAR LES EMPLOYEURS AUGMENTENT PAR RAPPORT À 2021

Tout comme au niveau national, les employeurs anticipent une hausse sensible des difficultés de recrutement par rapport à 2021 : ces difficultés concernent 54% des projets en 2022, contre 40% en 2021.

Cette progression des difficultés de recrutement concerne tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur des activités immobilières (-1 point), de l'information et de la communication (-6 points) et du commerce & réparation automobile (-12 points). Les difficultés augmentent particulièrement dans le secteur des activités financières et d'assurance (+27 points), des équipements électriques, électroniques et produits informatiques, le travail du bois, papier et imprimerie, l'industrie chimique, pharmaceutique & raffinage et les autres industries manufacturières (+25 points chacun).

Les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans le secteur des autres industries manufacturières (75%), dans la construction (69%), la métallurgie et produits métalliques (68%) et la santé/action sociale (66%). Elles sont moins fortes dans le secteur des autres activités de services, qui comprend notamment les activités récréatives (35%), le commerce de détail (37%) et l'administration publique et enseignement (39%).

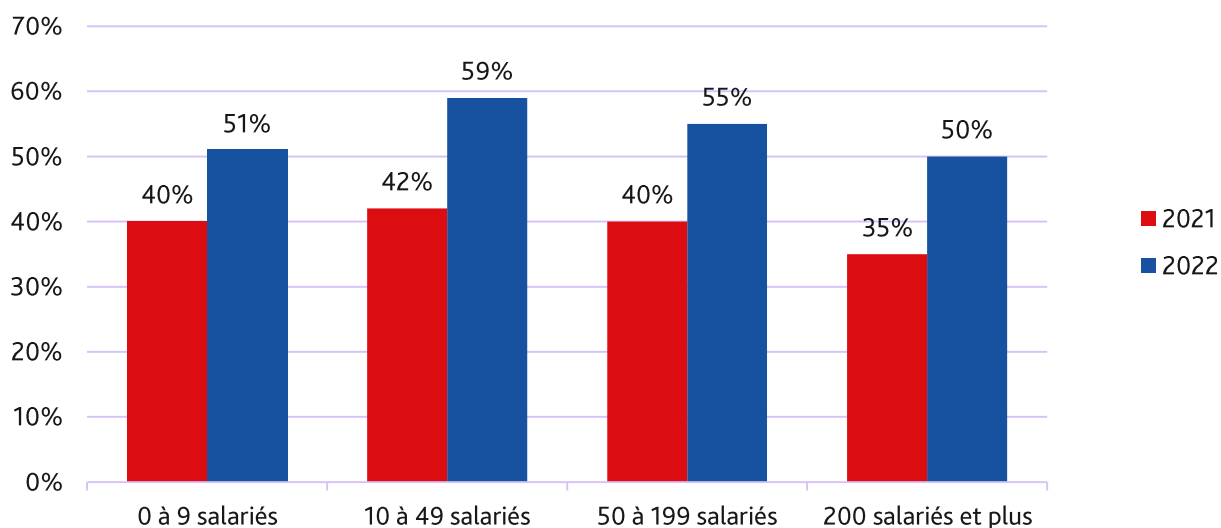
GRAPHIQUE 7 :
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

La hausse de la part des projets de recrutement jugés difficiles entre 2021 et 2022 concerne autant les petites structures (de 40% à 51% pour les établissements de moins de 10 salariés) que les établissements de plus de 200 salariés (35% à 50%).

GRAPHIQUE 8 :
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES, SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

DE FORTES DIFFICULTÉS REDOUTÉES POUR LES MÉTIERS DE L'AIDE À DOMICILE, DE LA RESTAURATION, DU BÂTIMENT

Les métiers pour lesquels les employeurs anticipent le plus de difficultés de recrutement sont les métiers de l'aide à domicile (79% de projets difficiles), les agents de sécurité (73%), les métiers de la restauration (cuisiniers 72%, serveurs de café ou de restaurants 58%, employés polyvalents de cuisine 52%) et les métiers du bâtiment (ouvrier non qualifiés du gros œuvre 71% et du second œuvre 64%).

La hausse des difficultés de recrutement concerne la plupart des métiers. Les métiers pour lesquels cette hausse est la plus élevée sont les agents d'accueil et d'information, standardistes (+50,4%), les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (+29,8%), les métiers de l'hôtellerie-restauration (+28,8 points pour les serveurs, +18,5 points pour les cuisiniers, +15,4 points pour les employés de l'hôtellerie), les métiers agricoles (+23,8 points pour les viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, +15,0 points pour les jardiniers), les agents d'entretien de locaux (+22,8 points), les plombiers, chauffagistes (+21,1 points), les agents de sécurité (+18,7 points).

TABLEAU 4 :
LES 15 MÉTIERS OÙ SONT SIGNALÉES LES PLUS FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métiers	Nombre de projets		Part des projets	
	Difficiles	Totaux	Jugés difficiles	Non saisonniers
Aides à domicile et aides ménagères	7 206	9 083	79%	79%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	2 465	3 375	73%	69%
Cuisiniers	1 893	2 628	72%	75%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 726	2 435	71%	90%
Conducteurs routiers et grands routiers	4 779	6 985	68%	84%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 493	3 662	68%	85%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	4 939	7 301	68%	73%
Educateurs spécialisés (y compris EJE)	1 920	2 890	66%	75%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	1 975	2 986	66%	79%
Employés de maison et personnels de ménage	1 628	2 476	66%	72%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	1 860	2 922	64%	88%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	3 087	5 279	58%	62%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	3 565	6 892	52%	70%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	4 878	9 499	51%	73%
Jardiniers salariés, paysagistes	1 770	3 513	50%	65%
Ensemble des 200 métiers	121 091	225 092	54%	70%

* métiers représentant au moins 1% du total des recrutements

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

ENCADRÉ N°2

L'INSUFFISANCE DU NOMBRE DE CANDIDATS INQUIÈTE LES RECRUTEURS

Quel que soit leur projet de recrutement, une majeure partie des employeurs se prépare à des difficultés en 2022 contre la moitié en 2021.

Comme chaque année, les problèmes liés aux candidatures sont prépondérants et presque tous les établissements s'y préparent (97%). Mais cette année, si le profil inadéquat des candidats reste une source de préoccupation majeure (pour 71% des établissements concernés contre 75% en 2021), c'est surtout le faible nombre de candidatures qui inquiète.

Avant la crise, en 2019, 79% des établissements envisageaient ainsi cette éventualité, puis ils étaient 77% en 2021. Or, en 2022, près de neuf établissements sur dix (86%) anticipent des difficultés liées à un faible nombre de candidatures.

Par ailleurs, la moitié des recruteurs (49%) font le lien entre ces difficultés anticipées et le manque d'attractivité du poste proposé : soit parce que les conditions de travail sont défavorables (travail pénible, horaires décalés, manque d'attractivité... pour 33% des établissements), soit parce que le secteur, l'entreprise ou le métier souffrent d'un déficit d'image (23%) ou encore parce que les conditions d'accès au lieu de travail sont compliquées (15%).

Les établissements agricoles sont les plus nombreux à envisager ces difficultés (67% contre 35% des établissements du commerce). Ces difficultés sont également fortement liées aux problèmes de candidatures, puisqu'un poste présentant des conditions peu attrayantes génère aussi moins de candidatures.

Ainsi presque la totalité des établissements ayant évoqué ce type de difficultés envisagent des problèmes de candidature.

Enfin, les difficultés de recrutement liées à la gestion et l'organisation interne du projet concernent plus marginalement les recruteurs : 17% d'entre eux anticipent des difficultés financières pour recruter et 12% des difficultés liées aux procédures internes de recrutement.

LES TROIS QUARTS DES ÉTABLISSEMENTS FONT CONFIANCE À PÔLE EMPLOI POUR LES AIDER DANS LEURS PROJETS DE RECRUTEMENT

Pour huit établissements sur dix, ce recours se fait dès le début de la démarche de manière exclusive (36% des cas) ou en association avec d'autres intermédiaires de l'emploi (dans 44% des cas). L'importance du fichier, la gratuité ou encore la simplicité d'accès aux services de ce dernier sont les motifs de recours les plus cités par les employeurs.

Parmi les établissements qui ne feront pas appel à Pôle emploi, près de quatre établissements sur dix déclarent ne pas en avoir l'utilité puisqu'ils ont déjà un candidat en vue ou parce qu'ils reçoivent suffisamment de candidatures spontanées.

UN RECOURS ACCRU À PÔLE EMPLOI EN CAS DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT

Près de 9 employeurs sur 10 (86%) envisagent de recourir à Pôle emploi en cas de difficulté (82% en 2021). Sept employeurs sur dix prévoient également de mobiliser les autres intermédiaires de l'emploi. La formation de candidats venant de l'extérieur demeure une solution qui intéresse plus des trois quarts des recruteurs.

Dans plus de la moitié des cas, les recruteurs prévoient d'opter également pour des moyens tels que rendre leur offre d'emploi plus attractive (65% d'entre eux), faire appel à des profils différents de candidats (57%), avoir recours à de l'intérim ou d'autres types de contrats (57%) ou encore former des salariés déjà présents dans l'entreprise (55%).

Moins souvent évoquées, les dernières options qui s'offrent aux employeurs consistent à proposer aux salariés déjà présents dans l'entreprise de travailler plus (46%), d'embaucher moins en envisageant de différer une partie des embauches (28%) ou encore de sous-traiter une partie de l'activité (25%).

En 2022, les employeurs sont plus enclins à essayer de rendre leur offre plus attractive puisque cette option est en hausse de +7 points par rapport à 2021. Parallèlement, ils envisagent moins souvent d'abandonner ou de différer dans le temps leur projet (-10 points).

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi, résultats nationaux

LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

A un niveau national, le nombre de projets de recrutement augmente par rapport à 2021 dans toutes les régions. La hausse des projets de recrutement est particulièrement importante en Bretagne (+17,1%), dans la région Grand Est (+16,8%). Dans toutes les régions, la part des projets jugés difficiles augmente par rapport à 2021, les hausses les plus élevées sont en Normandie (+17,8 points), Auvergne-Rhône-Alpes (+16,1 points), Nouvelle-Aquitaine (+15,6 points), Provence-Alpes-Côte d'Azur (+15,1 points).

En Hauts-de-France, la plupart des bassins d'emploi anticipe une hausse du volume de recrutements entre 2021 et 2022, à l'exception des bassins d'emploi de Dunkerque, Artois-Ternois, Brie Tardenois, Santerre Somme et Chauny, qui sont dans une dynamique inverse, avec une baisse des projets de recrutement (respectivement -6,2%, -6,3%, -7,7%, -12,9% et -13,6%).

Hormis dans les bassins de Montreuil et Méru, la part des difficultés de recrutement augmente entre 2021 et 2022 dans la majorité des bassins. C'est dans les bassins de Compiègne (+30,9%) et Dunkerque (+25%) que cette hausse est la plus forte.

TABLEAU 5 :
LES BESOINS EN D'ŒUVRE PAR BASSIN D'EMPLOI

Bassin	Nombre de projets de recrutements pour 2022	Evolution 2022/2021 (en %)	Part de projets difficiles pour 2022 (en %)	Evolution de la part de projets difficiles entre 2021 et 2022 (en points)
LILLE	43 462	+17,0%	56%	+16,7
VERSANT N-EST ROUBAIX TOURCOING	16 203	+6,8%	54%	+14,4
VALENCIENNES	13 589	+12,0%	53%	+11,6
ARTOIS TERNOIS	10 619	-6,3%	58%	+15,7
LENS	11 419	+7,0%	53%	+14,0
SANTERRE OISE SUD-OISE	12 197	+18,6%	51%	+6,7
DUNKERQUE	9 032	-6,2%	54%	+25,0
AMIENS	12 404	+33,5%	57%	+17,2
DOUAI	7 790	+15,8%	41%	+1,6
BEAUVAIS	7 673	+17,1%	53%	+13,7
BASSIN MINIER OUEST	7 474	+14,5%	49%	+13,7
SAMBRE AVESNOIS	6 319	+2,6%	51%	+13,5
BRIE TARDENOIS	5 510	-7,7%	45%	+22,8
COMPIEGNE	6 546	+11,3%	69%	+30,9
SANTERRE SOMME	4 769	-12,9%	51%	+15,2
BOULONNAIS	5 856	+23,3%	62%	+17,2
MONTREUIL	5 154	+10,2%	45%	-6,5
ABBEVILLE PONTHEIU	5 172	+12,3%	57%	+15,5
CAMBRESIS	4 631	+11,7%	58%	+16,3
FLANDRE LYS	4 166	+2,3%	52%	+3,9
CALAIS	4 621	+15,5%	48%	+4,8
SAINT QUENTIN	4 485	+17,3%	54%	+17,6
AUDOMAROIS	4 337	+14,9%	53%	+10,0
LAON	3 356	+2,5%	47%	+13,5
SOISSONS	3 740	+22,4%	58%	+6,5
HIRSON	1 600	+0,1%	54%	+14,6
CHAUNY	1 135	-13,6%	62%	+5,3
MERU	1 833	+56,8%	34%	-7,1
Total Hauts-de-France	225 092	+10,8%	54%	14,0

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

SOURCES ET MÉTHODES

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

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

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

L'enquête BMO 2022 a été réalisée entre octobre et décembre 2021 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer.

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

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

Sur les 162 450 établissements régionaux entrant dans le champ de l'enquête, 117 980 ont été interrogés par voie postale, web ou téléphonique. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée.

Au total, 32 800 réponses ont été collectées et exploitées pour la région Hauts-de-France, soit un taux de retour de 27,8%. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements (selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité, le bassin d'emploi et l'appartenance ou non au secteur public).

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

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



**EN SAVOIR
PLUS**

**RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES
PUBLICATIONS DE LA RÉGION SUR :**

[https://www.pole-emploi.org/
regions/hauts-de-france/](https://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/)

**AINSI QUE LES RÉSULTATS
NATIONAUX SUR :**

<https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/>

Directeur de la publication
Frédéric DANIEL

Directrice de la rédaction
Corina PARIS

Réalisation
Service Pilotage, Statistiques, Études & Évaluation

Pôle emploi Hauts-de-France
28/30 rue Elisée Reclus
59320 VILLENEUVE D'ASCQ

[https://www.pole-emploi.org/
regions/hauts-de-france/](https://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/)