



## ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2018

## BASSIN D'EMPLOI DE LODÈVE



Cette collection "Éclairages et Synthèses" décline les résultats de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises selon les différents départements et bassins d'emploi de la région Occitanie.

## 2 700 projets de recrutement pour 2018

### SOMMAIRE

- p.2 Répartition des projets de recrutement
- p.3 Palmarès des métiers les plus recherchés par les employeurs
- p.4 Principaux projets saisonniers et principaux projets difficiles à caractère non saisonnier
- p.5 Nature des difficultés de recrutement - Nature des contrats

Le bassin d'emploi de Lodève compte 30% d'établissements recruteurs. Ces derniers déclarent 2 710 intentions d'embauche, ce qui représente 1% des projets régionaux.

Les établissements de moins de 10 salariés sont à l'origine de 78% des intentions d'embauche du territoire (56% pour la région).

Les services demeurent le premier recruteur du territoire avec 48% des projets formulés en 2018 (59% pour la région). L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 31% des recrutements, l'industrie 2%, la construction 6% et le commerce 13%.

Les projets de recrutement peuvent être liés à des créations de postes, des remplacements de départs ou des surcroûts d'activité ponctuels. Les employeurs recherchent en priorité des viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, des aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et des professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs, directeurs).

L'enquête mesure également les projets de recrutement répondant à un besoin en personnel saisonnier. En 2018, les projets de recrutement saisonniers représentent un potentiel de 1 510 embauches, soit 56% des recrutements sur le territoire contre 49% en région.

Les profils saisonniers les plus recherchés par les employeurs sont les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs, directeurs).

En 2018, 900 intentions d'embauche sont considérées difficiles à pourvoir par les employeurs (33% contre 37% pour la région). En général, le nombre insuffisant de candidats et leurs profils inadéquats sont les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

30%

DES ÉTABLISSEMENTS  
ENVISAGENT AU MOINS UN  
RECRUTEMENT EN 2018

2 710

PROJETS DE RECRUTEMENT

56%

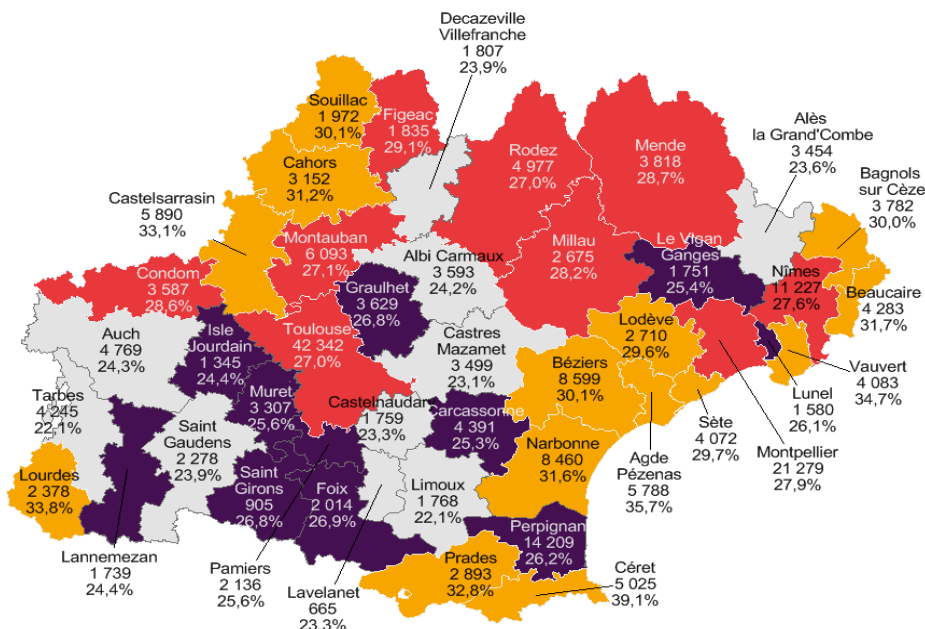
SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ  
SAISONNIÈRE

33%

SONT JUGÉS DIFFICILES PAR  
LES EMPLOYEURS

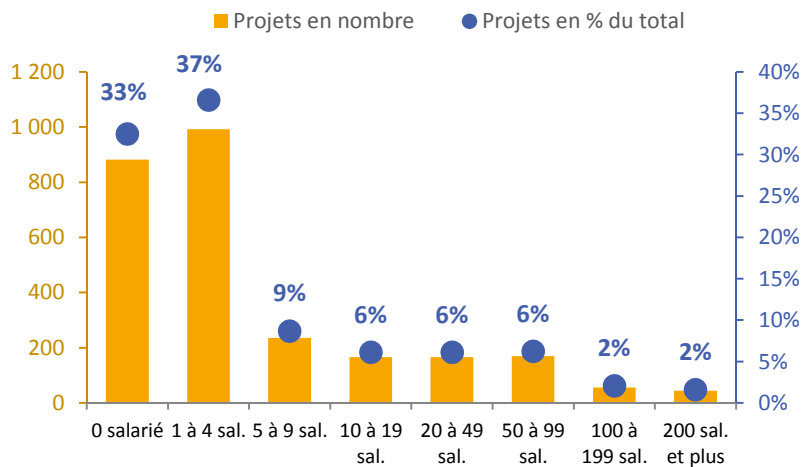
NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT  
PAR DÉPARTEMENT  
PART DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS

- Moins de 24,4%
- 24,4% à moins de 27,0%
- 27,0% à moins de 29,6%
- 29,6% et plus



## Répartition des projets de recrutement

### SELON LA TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

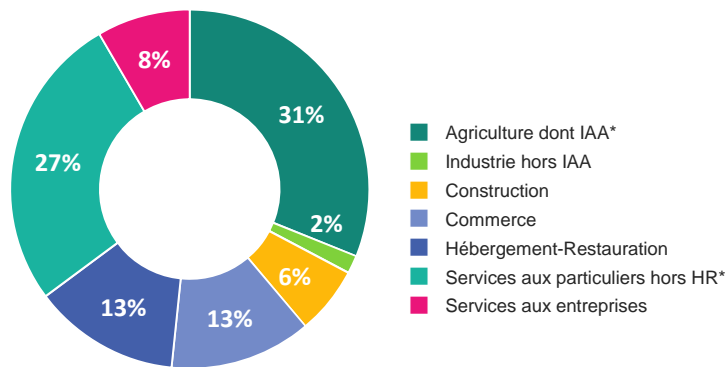


### Les structures de petites tailles déclarent un nombre important de projets de recrutement

Les établissements sans salarié concentrent 33% des projets de recrutement sur le territoire (23% pour la région) et ceux de 1 à 9 salariés 45% (33% pour la région).

Les établissements de plus de 100 salariés représentent 4% des intentions d'embauche (15% en région).

### SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



### Les services, premier pôle de recrutement

Les activités de services rassemblent 1 310 projets de recrutement soit 48% des projets du territoire (59% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux entreprises et les services aux particuliers (hors HR) couvrent respectivement 8% et 27% des intentions d'embauche. L'hôtellerie-restauration en recense 13%.

Secteur d'activité	Nombre de projets	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agriculture dont IAA*	843	14%	83%
Industrie hors IAA	44	70%	72%
Construction	165	49%	11%
Commerce	346	30%	37%
Hébergement-Restauration	358	63%	79%
Services aux particuliers hors HR*	725	38%	40%
Services aux entreprises	228	28%	26%

Clé de lecture : Le commerce enregistre 346 projets de recrutement. Parmi eux, 30% sont jugés difficiles et 37% à caractère saisonnier.

### Grande disparité sur la saisonnalité et la difficulté à recruter selon les secteurs d'activité

Les employeurs du territoire font part de difficultés de recrutement dans 33% des projets (37% pour la région). Ce taux s'échelonne toutefois de 14% dans l'agriculture dont IAA\* à 70% dans l'industrie hors IAA.

La part des projets saisonniers atteint 56% sur le territoire (49% en région) mais varie de 11% pour la construction à 83% pour l'agriculture.

\*IAA : Industrie Agro-Alimentaire - HR : Hébergement-Restauration

## Palmarès des métiers les plus recherchés par les employeurs

L'enquête BMO permet d'identifier les métiers recherchés par les employeurs d'un territoire. Vous trouverez ci-dessous par famille de métiers, les 15 principaux métiers concernés pour le bassin d'emploi de Lodève.

### Les 15 métiers les plus recherchés concentrent 62% des projets de recrutement

Selon les métiers, les besoins en personnel saisonnier et la difficulté à recruter peuvent varier.

Ainsi, pour ces 15 métiers, le taux de difficulté s'échelonne de 0% pour les employés de libre-service à 74% pour les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine.

De même, le taux de saisonnalité varie de 0% pour les télévendeurs à 96% pour les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs.

Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services concernent 7 des 15 métiers les plus recherchés.

Métiers	Nombre de projets	Part de projets	
		difficiles	saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	613	6%	96%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	144	74%	71%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs, directeurs)	131	15%	76%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	127	25%	46%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	101	59%	92%
Employés de libre-service	90		66%
Cuisiniers	76	62%	71%
Vendeurs en produits alimentaires	73	29%	66%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	57	55%	90%
Télévendeurs	56		
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	49	47%	
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	45	7%	29%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	44	48%	5%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	42	39%	48%
Ouvriers qualif. magasinage et manutention	35	7%	13%

Clé de lecture : Les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 613 intentions d'embauche, 6% sont jugés difficiles par les employeurs et 96% sont des projets saisonniers.

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

## ZOOM SUR LES BASSINS D'EMPLOI DU DÉPARTEMENT



	Nombre de recrutements	% difficiles	% saisonniers
Hérault	44 380	37%	47%
Béziers	8 600	34%	61%
Lunel	1 580	33%	48%
Lodève	2 710	33%	56%
Sète	4 070	33%	51%
Montpellier	21 280	41%	30%
Agde-Pézenas	5 790	32%	78%

Le bassin d'emploi de Lodève concentre 6% des projets de recrutement de l'Hérault.

Comparés au département :

- les intentions d'embauche sont moins difficiles sur le bassin d'emploi (33% contre 37%).
- les besoins en personnel saisonnier sont plus importants (56% contre 47%).

## Principaux projets saisonniers et principaux projets difficiles à caractère non saisonnier

L'enquête BMO permet d'identifier parmi les métiers recherchés par les employeurs d'un territoire, ceux qui répondent à un besoin en personnel saisonnier. Vous trouverez ci-dessous les 10 métiers concernés pour le bassin de Lodève.

En Occitanie, les projets de recrutement sont marqués par une forte saisonnalité en raison des activités touristiques et agricoles. Avec son littoral, ses montagnes, ses pèlerinages et ses nombreux sites classés, la région est propice au tourisme. Elle possède aussi le plus grand vignoble et la seconde surface agricole de France. Ainsi pour répondre à l'accroissement de leur activité au cours de l'année, ces deux secteurs ont des besoins saisonniers importants.

PROJETS À CARACTÈRE SAISONNIER	Projets saisonniers	% saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	589	96%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	103	71%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs, directeurs)	99	76%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	93	92%
Employés de libre-service	60	66%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	58	46%
Cuisiniers	54	71%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	51	90%
Vendeurs en produits alimentaires	48	66%
Professionnels des spectacles	40	65%
<b>Total des projets à caractère saisonnier tous métiers confondus</b>	<b>1 512</b>	<b>56%</b>

Clé de lecture : Les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 589 intentions d'embauche saisonnière, soit un taux de saisonnalité de 96%.

L'enquête permet aussi de mettre en évidence les métiers pour lesquels les employeurs anticipent le plus souvent des difficultés à recruter du personnel non saisonnier. Vous trouverez ci-dessous les 10 métiers concernés pour ce territoire.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ces difficultés signalées par les entreprises comme une implantation dans des zones peu attractives ou reculées, la nature des contrats proposés (temps partiel, horaires décalés, pénibilité du travail...), des métiers avec un déficit d'image ou encore des profils extrêmement spécifiques.

PROJETS DIFFICILES À CARACTÈRE NON SAISONNIER	Projets difficiles non saisonniers	% difficiles
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	39	94%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	28	86%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparateurs)	25	100%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	23	47%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	21	51%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs, directeurs)	20	62%
Assistantes maternelles	19	82%
Carrossiers automobiles	17	70%
Vendeurs en produits alimentaires	16	65%
Conducteurs d'engins du BTP et d'engins de levage	16	100%
<b>Total des projets difficiles à caractère non saisonnier tous métiers confondus</b>	<b>561</b>	<b>47%</b>

Clé de lecture : Les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine regroupent 39 intentions d'embauche jugées difficiles et à caractère non saisonnier, soit un taux de difficulté de 94% .

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

## Nature des difficultés de recrutement\*

### La pénurie de candidats et l'inadéquation des profils constituent les principales difficultés de recrutement

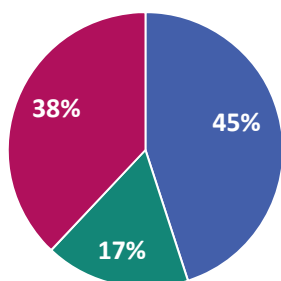
Interrogés sur leurs difficultés de recrutement, les employeurs de la région sont 82% à évoquer une pénurie de candidat (80% en France) et 77% à mentionner un manque d'expérience, de diplôme ou de motivation du candidat (81% en France).

Les difficultés liées à l'emploi lui-même (pénibilité, salaire, distance, horaire) sont indiquées dans 53% des cas (51% en France).

### TYPLOGIE DES DIFFICULTÉS

	Région
• Pénurie de candidats	82%
• Candidats au profil inadéquat	77%
• Difficultés liées à la nature du poste proposé	53%
• Diff. liées à un manque de moyens financiers	28%
• Difficultés liées à un déficit d'image	20%
• Difficultés d'accès au lieu de travail	13%
• Diff. liées aux procédures internes de recrutement	10%

## Nature des contrats\*



- Contrats de moins de 6 mois
- Contrats de 6 mois ou plus hors CDI
- Contrats en CDI

Les contrats de moins de 6 mois représentent 45% des projets de recrutement régionaux. Ils sont couramment utilisés pour faire face à un surcroît d'activité ou pour remplacer des absences ponctuelles de salariés.

Les contrats à durée indéterminée représentent 38% des intentions d'embauche et sont principalement réservés pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés.

*\*Ces résultats sont obtenus par une enquête complémentaire effectuée auprès des employeurs afin de détailler la nature des difficultés rencontrées. Les résultats concernent l'ensemble de la région.*

## Méthodologie

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

L'enquête BMO 2018 a été réalisée entre octobre et décembre 2017 sur l'ensemble du territoire national.

Le champ de l'enquête couvre :

- les établissements relevant de l'Assurance chômage,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités locales et territoriales, des établissements publics administratifs.

Cette définition correspond au total à 2 805 établissements pour le bassin d'emploi de Lodève dont 2 228 ont été interrogés cette année. Au global 606 établissements ont répondu au questionnaire (42 647 en région), soit un taux de retour de 27,2 % (25,9% pour l'Occitanie).

Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs de la région.

Directeur de la publication :  
**Serge LEMAITRE**

Conception et réalisation :  
**Statistiques, Études et Évaluations**

Retrouvez l'ensemble des publications  
du service Statistiques, Études et Évaluations  
de Pôle emploi Occitanie sur le site :

L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI  
[www.observatoire-emploi-occitanie.fr](http://www.observatoire-emploi-occitanie.fr)

Libre de diffusion sous réserve de mentionner la source : Pôle emploi Occitanie

