



Le marché de l'emploi en 2008

Outils d'observation et enjeux métropolitains

Décembre 2008

Le marché de l'emploi bien 2008

Outils d'observation et enjeux métropolitains

Décembre 2008



Sommaire

Introduction.....	5
L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE 2008	7
Objectifs, méthodes et limites	9
Données de cadrage.....	11
Les projets de recrutement selon la taille des établissements.....	13
Les secteurs d'activité qui recrutent.....	15
Les métiers qui recrutent.....	17
UNE APPROCHE QUALITATIVE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES	21
Données de cadrage.....	23
Les causes des difficultés de recrutement	24
La piste des mobilités professionnelles.....	25
LES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES PAR L'ANPE AU PREMIER SEMESTRE 2008: LES MÉTIERS PORTEURS/EN TENSION	27
L'évolution des offres d'emploi enregistrées	29
L'évolution des secteurs professionnels.....	31
Les métiers qui recrutent / en tension	32
Conclusion.....	35

Introduction

L'emploi est un enjeu essentiel pour tout territoire. De ce fait, de nombreux acteurs réalisent, sous des angles différents, des analyses du marché de l'emploi. Tous ces travaux ont la même finalité : éclairer et mobiliser tous les acteurs qui peuvent agir sur l'offre et la demande d'emploi et sur les actions de formation.

L'Agence de Développement et d'Urbanisme de Lille Métropole, l'Agence Nationale Pour l'Emploi, l'Assédic des Pays du Nord, la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Nord - Pas de Calais et le Comité de Bassin d'Emploi Lille Métropole, membres de l'observatoire partenarial de l'économie de Lille Métropole, ont choisi de réunir dans un même document leurs analyses et indicateurs du marché de l'emploi. Leur objectif est de permettre au plus grand nombre d'identifier les outils d'observation disponibles et de souligner les principaux enjeux du territoire sur les questions d'emploi et de formation.

Ce document se décompose en 3 parties :

- une synthèse, à l'échelle de l'arrondissement de Lille, de l'enquête « Besoins en Main-d'œuvre (BMO) » réalisée tous les ans par l'UNEDIC. Elle analyse les intentions d'embauches des entreprises selon la taille des établissements, par secteur d'activité et par métier, pour 2008.

- une synthèse, à l'échelle régionale, des principaux enseignements de la dernière enquête de conjoncture « Bilan 2007, Perspectives 2008 » de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Nord - Pas de Calais. Elle analyse les difficultés de recrutement identifiées par les chefs d'entreprises et leurs impacts réels (en termes notamment d'abandon de recrutement).

Ce travail est complété par une synthèse du Profil Insee¹ intitulé « Recrutements et mobilités professionnelles » réalisé par la CRCI, le Conseil Régional, la Direction Régionale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et l'INSEE. Elle analyse la mobilité professionnelle par groupe de métiers.

- une synthèse, à l'échelle de l'arrondissement de Lille, des offres d'emploi enregistrées au cours du premier semestre 2008 à l'ANPE. Elle présente l'évolution du nombre d'offres et des profils en termes de durabilité des emplois et de qualification.

Ce travail est complété par une analyse, à l'échelle de l'arrondissement de Lille, de l'évolution des secteurs professionnels et des métiers pour lesquels les agences ANPE ont enregistré le plus d'offres d'emploi au cours du premier semestre 2008.

Finalement, l'ANPE propose, à l'échelle de l'arrondissement de Lille, une liste des principaux métiers qu'elle définit comme « en tension » au premier semestre 2008.

***Ce travail a été réalisé à partir des dernières données disponibles.
Ces données sont parfois antérieures à la crise financière et économique actuelle ; les effets de cette crise ne sont donc pas pris en compte.***

1- Pages de Profils N°41 – Juillet 2008 « Recrutements et mobilités professionnelles », INSEE- CRCI

LENQUÊTE

BESOINS EN MAN-DŒUVRE 2008

OBJECTIFS, MÉTHODES ET LIMITES

Depuis 2002 à travers une enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) menée auprès des entreprises, l'Assédic produit une estimation des projets de recrutement parmi 101 métiers dans chaque bassin d'emploi de France et des difficultés de recrutement exprimés par les entreprises. Cette enquête est réalisée en novembre. Elle est disponible en avril de l'année suivante.

L'objectif de cette enquête est de pouvoir orienter les actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi et des entreprises au regard des métiers en tension ou porteurs.

Eléments de méthode

Pour l'enquête BMO 2008, un questionnaire a été envoyé en novembre 2007 à chaque établissement affilié à l'Assurance chômage, soit 49 333 établissements pour le département du Nord.

En réponse, les employeurs indiquent leurs intentions de recrutement chiffrées pour 2008, ventilées en 101 métiers, tout en précisant si les postes sont à caractère saisonnier et s'ils éprouvent des difficultés de recrutement.

Le taux de réponse de l'enquête BMO 2008 a été de 26,7%, soit l'équivalent de 13 170 questionnaires retournés et exploitables. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements.

Qualités et limites

- l'enquête BMO porte sur l'emploi salarié privé (soit environ 70% de l'emploi total) : elle concerne tous les types de recrutements y compris les recrutements à temps partiels sans les distinguer. De même, l'enquête ne permet pas de distinguer les créations de postes, des remplacements.

- les intentions d'embauche exprimées se concrétisent souvent : une étude réalisée en 2005 sur les projets antérieurement annoncés a confirmé que les déclarations de recrutement annoncées se concrétisaient en embauches dans 92% des cas. Cette proportion était encore plus forte dans l'industrie et la construction.

- l'enquête est régulière : l'enquête BMO est réalisée tous les ans. Pour autant, la comparaison chiffrée brute entre deux années est risquée sur un métier donné et/ou sur un territoire en raison des particularités de recrutements qui peuvent varier d'une période à l'autre. Elle permet d'observer de grandes tendances.

- l'enquête est nationale : elle est menée à l'échelle des bassins d'emploi. Avec la collaboration des Assedic, des comparaisons au cours d'une même année entre différents territoires sont possibles. L'arrondissement de Lille (les bassins d'emploi de Lille et du versant Nord-Est) est ici comparé aux métropoles Lyonnaise (le bassin d'emploi de Lyon centre) et Marseillaise (les bassins d'emploi d'Aix, de Marseille-Aubagne et de l'Etang de Berre), à la Région Nord - Pas de Calais et à la France.

DONNÉES DE CADRAGE

	Établissements recruteurs (en %)			Nombre de projets de recrutement			Dont saisonniers (en %)			Dont difficiles (en %)		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Arrondissement de Lille	20,7	21,6	23,5	19 402	22 247	23 618	19,7	16,6	13,3	42,1	43,3	44,9
France	21,2	21,8	23,4	1 195 391	1 223 256	1 298 142	30,4	28,3	25,0	44,0	46,0	51,1
Région Nord – Pas de Calais	19,6	19,9	21,3	54 387	59 954	64 657	25,8	22,8	21,4	42,4	40,6	45,3
Métropole Marseillaise	19,6	21,4	20,8	30 838	31 780	31 217	24,9	23,0	19,4	40,4	46,8	47,2
Métropole Lyonnaise	20,6	20,7	24,0	14 118	14 536	16 166	12,7	20,0	15,9	36,9	43,8	45,0

Source : Assédic des Pays du Nord, Assédic du Pas de Calais, UNEDIC, Enquêtes BMO 2006 à 2008

Plus de 20% d'établissements potentiellement recruteurs

La proportion des établissements susceptibles de recruter dans l'arrondissement de Lille progresse d'année en année : en 2006, 20,7% des entreprises envisageaient de recruter, en 2007 et 2008, ce sont respectivement 21,6% et 23,5% des établissements. Entre les deux dernières enquêtes, le poids des établissements potentiellement recruteurs a progressé de 1,9 point.

La métropole s'inscrit dans la moyenne nationale. Pour 2008, 23,4% des établissements français envisagent de recruter (+1,6 point par rapport à 2007).

La part des établissements potentiellement recruteurs reste plus élevée et progresse plus vite dans l'arrondissement de Lille qu'au niveau régional. Pour 2008, 21,3% des établissements de la Région envisagent de recruter (+1,4 point de pourcentage par rapport à 2007).

En 2008, le poids des établissements recruteurs est plus conséquent à Lyon (24,0%) et moins important à Marseille (20,8%) qu'à Lille. Il progresse à Lyon (+3,3 points entre 2007 et 2008) et diminue légèrement à Marseille (-0,6 point).

23 600 recrutements potentiels en 2008

23 600 recrutements sont projetés pour 2008 dans l'arrondissement de Lille, soit 36,5% des projets de recrutement régionaux.

Les intentions d'embauche sont en augmentation de 6,2% par rapport à 2007. Cette évolution est comparable à l'évolution nationale (+6,1%). Elle est en revanche, moins importante que celles observées en Région (+7,8%) et à Lyon (+11,2%). Le nombre de projets de recrutement diminue à Marseille (-1,8%).

Remarque : Grâce à une forte progression des perspectives de recrutement par rapport à 2007, la Région Nord – Pas de Calais se classe au 7ème rang national en nombre d'intentions d'embauches.

Près de 90% de projets de recrutement permanent

La structure économique de la métropole lilloise² explique le faible nombre de projets saisonniers (13,3% des projets). Pour cette raison, le poids des emplois saisonniers projetés à Lyon (15,9%) est assez comparable à celui observé à Lille. Les projets de recrutement saisonnier se révèlent plus nombreux en France (25,0% des projets), dans la Région (21,4%) ou à Marseille (19,4%).

Le poids des projets d'emploi saisonnier diminue dans l'ensemble des territoires.

45% des projets de recrutement sont jugés difficiles

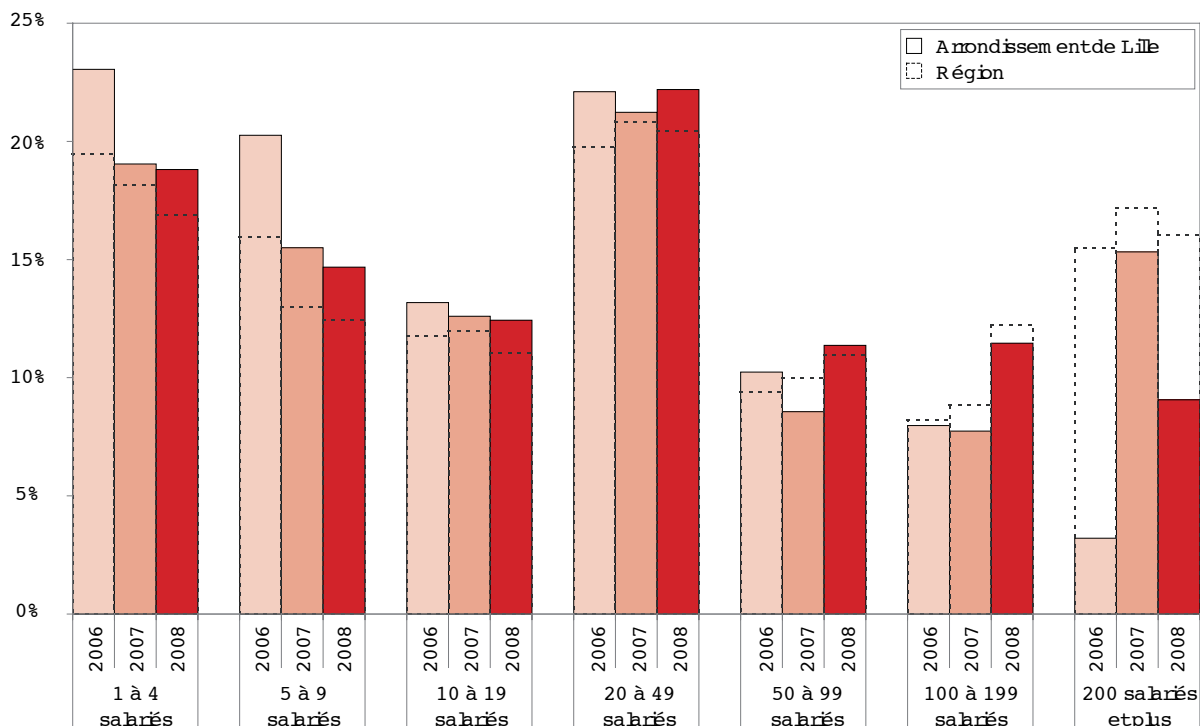
44,9% des projets de recrutement pour 2008 sont jugés difficiles (10 613 projets) dans l'arrondissement de Lille.

L'arrondissement de Lille enregistre le plus faible taux de difficulté. Au niveau national, par exemple, 51,1% des projets de recrutement pour 2008 sont jugés difficiles !

La part des projets jugés difficiles progresse modérément dans les métropoles : +1,6 point par rapport à 2007 à Lille, +1,2 point à Lyon, +0,4 point à Marseille. Elle augmente fortement en France (+5,1 points) et en Région (+4,7 points). L'accroissement quasi général des difficultés de recrutement était déjà observé en 2006.

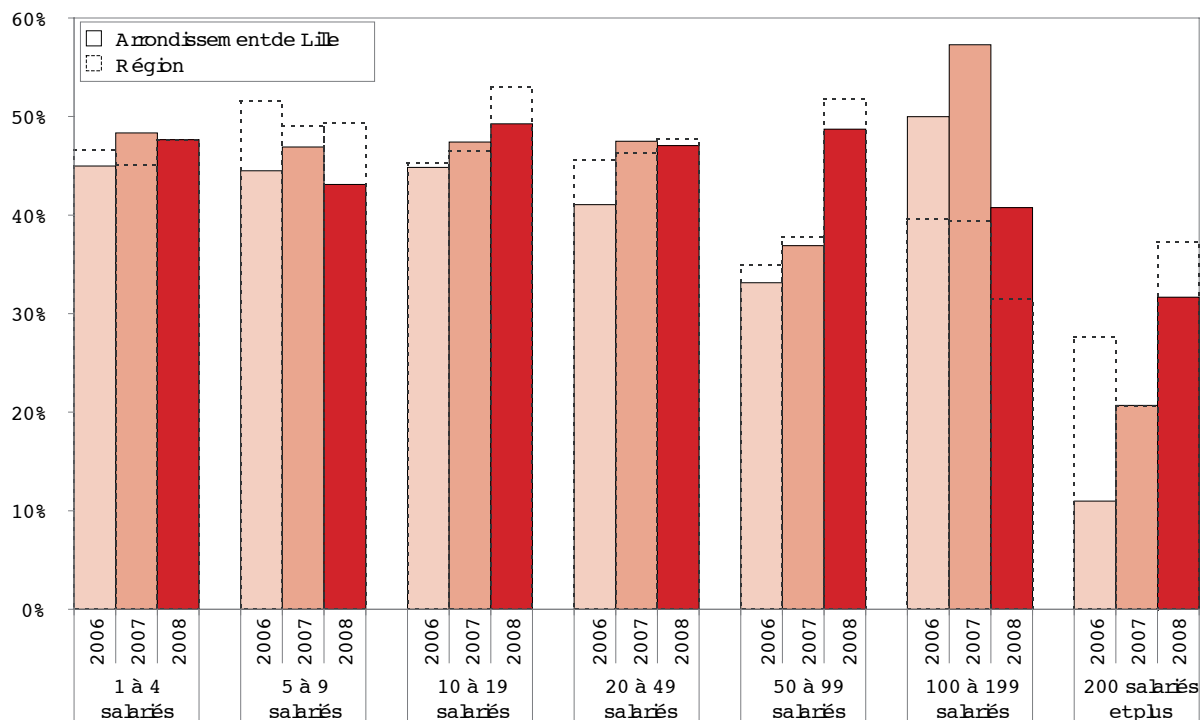
2- En 2007, l'emploi salarié privé dans l'arrondissement de Lille est pour moins de 1% agricole, pour 13% industriel, pour 7% lié à la construction et pour 79% tertiaire.

Evolution de la proportion de projets de recrutement par tranche d'effectif entre 2006 et 2008



Source : Assédic des Pays du Nord - Enquêtes BMO 2006 à 2008

Evolution du taux de difficulté de recrutement par tranche d'effectif entre 2006 et 2008



Source : Assédic des Pays du Nord - Enquêtes BMO 2006 à 2008

LES PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

Les PME de moins de 20 salariés à l'origine de près de 50% des projets de recrutement

En 2008, l'essentiel des projets de recrutement dans l'arrondissement de Lille se concentre dans les établissements de petite taille : 45,9% des intentions d'embauche émanent d'établissements de moins de 20 salariés (10 844 projets). Ils concentrent respectivement 51,2% et 40,4% des projets de recrutement en France et en Région. Plus précisément, les établissements de moins de 5 salariés concentrent 18,8% des projets de recrutement de l'arrondissement, 23,1% en France et 20,7% en Région.

Entre 2007 et 2008, le nombre de projets dans les PME de moins de 20 salariés continue d'augmenter (+3,4%), moins vite qu'en France (+7,9%) mais plus rapidement qu'en Région (+0,9%).

Notons qu'en 2008 les établissements de plus de 200 salariés concentrent seulement 9,1% des projets de recrutement de l'arrondissement. Les grands établissements de la métropole restent moins recruteurs que dans le reste de la Région et qu'en France, avec respectivement 16,0% et 13,0% des intentions d'embauche.

Entre 2007 et 2008, le nombre d'intentions d'embauche des grands établissements a par ailleurs fortement diminué dans l'arrondissement (-37,2%) alors qu'il a augmenté en France (+1,2%) et en Région (+0,7%).

61% des projets de recrutement saisonnier émanent des PME

Les PME concentrent 60,6% des projets de recrutement saisonnier de l'arrondissement. Cette répartition est plus marquée dans l'arrondissement de Lille qu'en France (57,0%) et qu'en Région (37,9%).

A l'opposé, seulement 1,4% des projets de recrutement des établissements de plus de 200 salariés de l'arrondissement sont saisonniers. Cette proportion est beaucoup plus faible qu'en France (24,9%) et qu'en Région (32,6%).

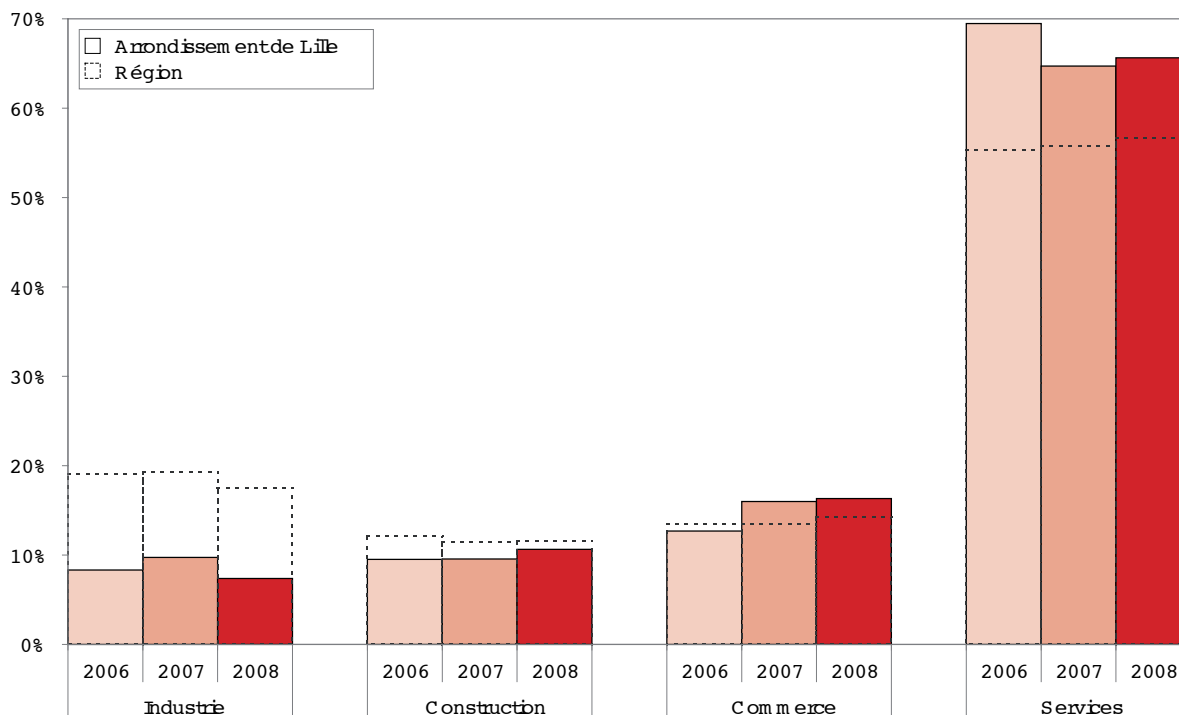
Des difficultés de recrutement plus nombreuses dans les PME

De manière générale, plus l'établissement est de petite taille, plus les difficultés de recrutement sont importantes.

En effet, pour 2008, 46,6% des projets des PME de moins de 20 salariés de l'arrondissement de Lille sont jugés difficiles (54,0% en France et 49,6% en Région) contre 31,7% des projets d'établissements de plus de 200 salariés (40,9% en France et 37,4% en Région).

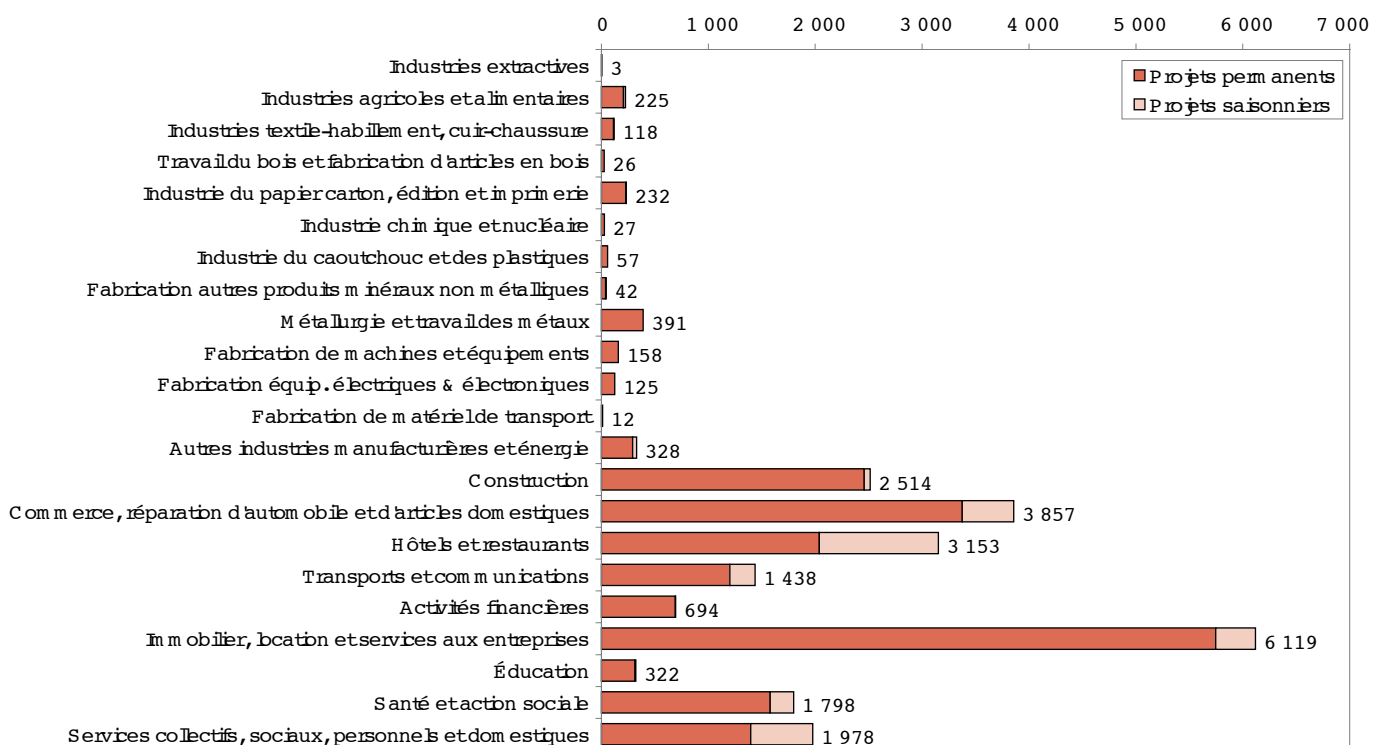
Entre 2007 et 2008, la proportion de projets de recrutement jugés difficiles tend à diminuer dans les établissements de moins de 20 salariés de l'arrondissement de Lille (-1,0 point), elle augmente en France (+5,2 points) et en Région (+3,0 points). A contrario, les difficultés de recrutement augmentent dans les établissements de plus de 200 salariés de l'arrondissement de Lille (+11,0 points), de France (+3,1 points) et de Région (+16,7 points).

Evolution de la part des projets de recrutement par secteur d'activité entre 2006 et 2008



Source : Assédic des Pays du Nord - Enquêtes BMO 2006 à 2008

Répartition des projets de recrutement par secteur d'activité en 2008 dans l'arrondissement de Lille



Source : Assédic des Pays du Nord - Enquêtes BMO 2008

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ QUI RECRUTENT

Plus de 80% des projets de recrutement dans le secteur tertiaire

82,0% des projets de recrutement se concentrent dans le secteur tertiaire (19 359 projets), 10,6% dans celui de la construction (2 514) et 7,4% dans l'industrie (1 745). La métropole affiche, par cette répartition, son rôle de capitale régionale accueillant les fonctions centrales (tertiaire notamment). Les projets de recrutement exprimés à l'échelle nationale ou régionale se répartissent différemment : le secteur tertiaire représente 74,4% des projets de recrutement nationaux (les secteurs de la construction 12,6% et de l'industrie 12,9%) et 70,9% des projets régionaux (la construction 11,6% et l'industrie 17,5%).

Le nombre de projets de recrutement tertiaire croît d'année en année. Pour 2008, et comparativement à 2007, le nombre de projets tertiaires a augmenté de 7,8% (+18,2% dans le secteur de la construction, -19,5% dans l'industrie). A l'échelle nationale, le nombre de projets tertiaires a progressé de 6,1% (+1,9% dans le secteur de la construction et +10,9% dans l'industrie). Au niveau régional, les projets de recrutement tertiaire ont augmenté de 10,5% soit une augmentation plus importante que celle observée au niveau de l'arrondissement de Lille (+9% dans le secteur de la construction, -2,2% dans l'industrie).

Remarque : L'arrondissement concentre 15,4% des projets de recrutement régionaux du secteur industriel, 42,2% de ceux du secteur tertiaire et 33,6% de ceux de la construction.

Près de 70% des projets de recrutement tertiaire concentrés dans trois secteurs

Le secteur de l'immobilier et des services aux entreprises concentre 31,6% des projets de recrutement tertiaire de l'arrondissement de Lille (6 119), celui du commerce 19,9% (3 857), celui de l'hôtellerie et de la restauration 16,3% (3 153). Ces activités représentent respectivement 19,9%, 26,1% et 18,7% des projets de recrutement tertiaire nationaux et 27,8%, 20,0% et 14,6% des projets tertiaires régionaux.

Ces « concentrations » s'observent dans le temps.

En 2008, de nouveau, le nombre de projets de recrutement de la métropole lilloise progresse de 10,7% dans le secteur de l'immobilier et des services aux entreprises, de 8,4% dans celui du commerce et de 14,7% dans celui de l'hôtellerie et la restauration. L'évolution observée dans le secteur des services aux entreprises est supérieure à la progression nationale (+18,3%). Elle est, en revanche, inférieure à celle observée en Région (+27,5%). Le même constat peut être fait dans le secteur du commerce. Les évolutions métropolitaine et nationale sont comparables (+8,4% et +8,0%). Elles sont cependant très inférieures à la progression régionale (+14,0%). En effet, d'autres pôles économiques régionaux se renforcent et se révèlent très dynamiques (par exemple, le Valenciennois) ...

Enfin, le nombre de projets de recrutement dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ne progresse que dans l'arrondissement de Lille. Il diminue légèrement en France (-0,8%) et en Région (-1,0%).

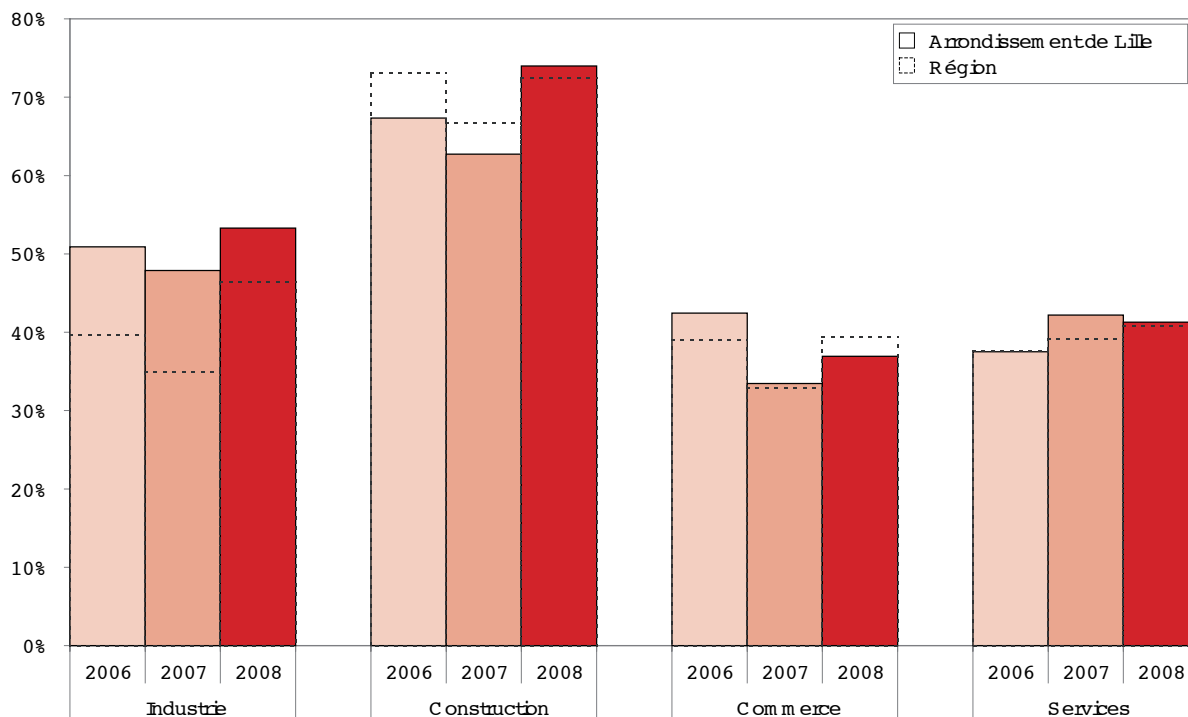
Des difficultés de recrutement très prononcées dans la construction et l'industrie

73,7% des projets de recrutement jugés difficiles de l'arrondissement sont liés au commerce et aux services. Cela s'explique aisément par le nombre de projets que génèrent ces secteurs. En France et en Région, ils concentrent respectivement 68,3% et 63,5% des projets difficiles.

Rapportés au nombre de projets par secteur, les difficultés de recrutement sont plus prégnantes dans le secteur de la construction (74,0% de projets jugés difficiles) et dans une moindre mesure dans celui de l'industrie (53,3%). Ces difficultés s'observent également en France et en Région : 74,0% des projets liés au secteur de la construction sont jugés difficiles au niveau national, 72,5% au niveau régional ; 53,0% des intentions d'embauche du secteur de l'industrie devraient être difficiles au niveau national, 46,4% au niveau régional.

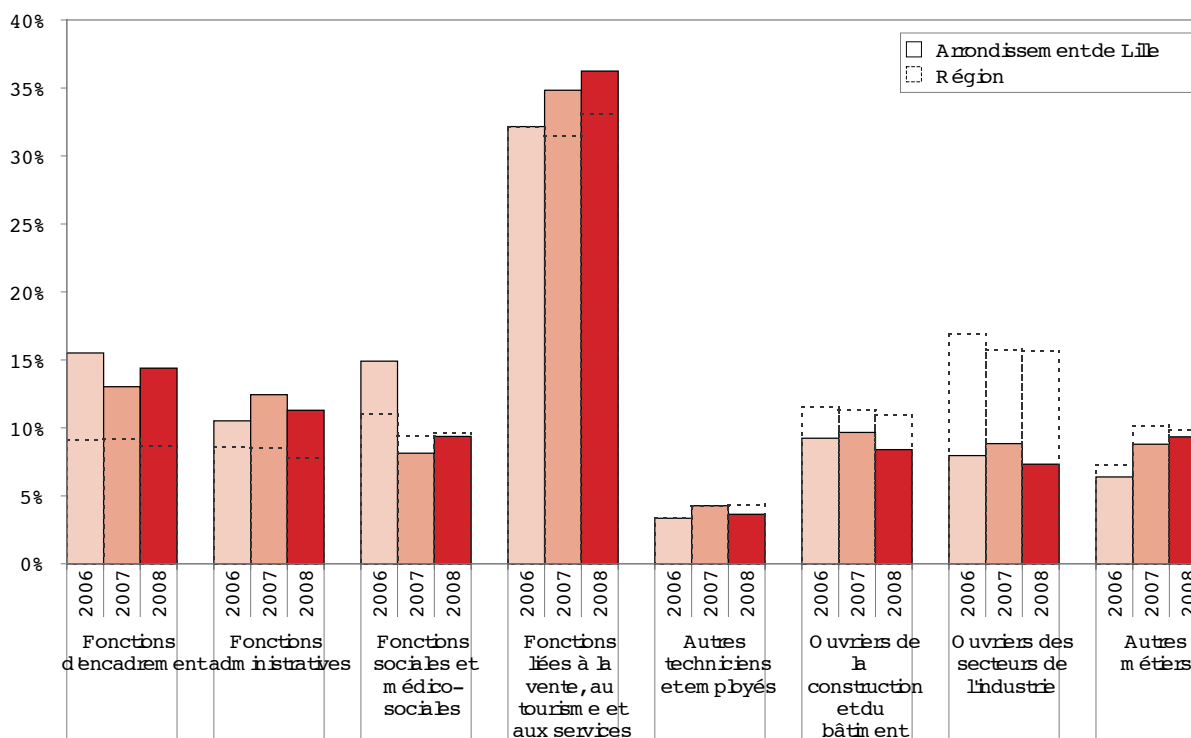
Entre 2007 et 2008, le poids des projets difficiles dans le secteur de la construction et de l'industrie progresse quel que soit le territoire.

Evolution du taux de difficulté de recrutement par secteur d'activité entre 2006 et 2008



Source : Assédic des Pays du Nord - Enquêtes BMO 2006 à 2008

Evolution de la part des projets de recrutement par famille de métiers entre 2006 et 2008



Source : Assédic des Pays du Nord - Enquêtes BMO 2006 à 2008

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT

Les établissements qui ont répondu à l'enquête BMO indiquent leur nombre de projets de recrutement, ventilé selon une liste de 101 métiers élaborée à partir du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). L'analyse des données permet donc d'identifier les métiers pour lesquels les intentions d'embauche sont nombreuses, si cette demande est saisonnière ou permanente, et si certains métiers présentent des difficultés de recrutement.

Plus d'un tiers des projets est lié à des métiers de la vente, du tourisme et des services

Les professions de la vente, du tourisme et des services demeurent le premier profil recherché dans l'arrondissement de Lille avec 36,2% des intentions d'embauche. Il s'agit également des premiers métiers recherchés en France (35,1%) et en Région (33,1%). Par rapport à 2007, les intentions d'embauche dans ces métiers ont augmenté de 10,5% dans l'arrondissement, c'est davantage qu'au niveau national (-3,5%) mais moins qu'au niveau régional (+13,4%).

Parmi les 15 métiers ayant le plus grand nombre d'intentions d'embauche pour 2008 dans l'arrondissement de Lille, 3 font parties des métiers liés à la vente (représentant et VRP, caissiers, vendeurs), et 5 aux métiers liés aux services (employés et agent de maîtrise de l'hôtellerie, agent d'entretien, assistantes maternelles, agent de gardiennage, cuisiniers). Le constat est identique aux niveaux national et régional avec quelques

variations dans le classement des métiers les plus demandés notamment au niveau des représentants et VRP qui se classent en seconde position au niveau de l'arrondissement mais seulement en huitième position au niveau national et quatrième position au niveau régional.

Les professions d'encadrement sont le deuxième profil le plus recherché en 2008 dans l'arrondissement de Lille avec 14,4% des projets de recrutement, soit 1,8 point de plus qu'en France et 5,7 points de plus qu'en Région. Par rapport à 2007, le nombre de projets des métiers d'encadrement a augmenté de 17,3% au niveau métropolitain, de 7,5% au niveau national et de 1,9% au niveau régional. Parmi les métiers les plus recherchés, les projets de recrutement des ingénieurs et cadres dans les domaines de l'informatique (cinquième métier le plus recherché dans l'arrondissement) et du commercial (deuxième métier le plus recherché dans l'arrondissement) sont importants.

L'arrondissement de Lille concentre à lui seul 90,5% des projets de recrutement d'ingénieurs et de cadres spécialistes de l'informatique du Nord – Pas de Calais.

Les métiers d'ouvriers de l'industrie demeurent en revanche sous-représentés parmi les projets de recrutement de l'arrondissement de Lille avec 7,3% des intentions d'embauche contre 10,2% en France et 15,7% en Région. De plus, le nombre de projets de recrutement de ces professions dans l'arrondissement diminue de 12,0% par rapport à 2007 alors qu'il augmente en France (+14,6%) et en Région (+7,4%).

Les 15 métiers les plus recherchés en 2008 dans l'arrondissement de Lille

	Métiers	Nombre de projets de recrutement	Taux de recrutement saisonnier	Taux de difficulté de recrutement	Variation du nombre de projets 2007-2008
1	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)	1 466	22%	44%	+289
2	Représentants, VRP	1 254	0%	51%	+39
3	Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	1 175	84%	31%	+363
4	Agents d'entretien	1 080	16%	12%	+209
5	Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (sauf technico-commerciaux)	952	0%	65%	+270
6	Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aides à domicile)	854	13%	75%	+105
7	Cassiers, employés de libre-service	654	28%	24%	-200
8	Secrétaires, assistantes	654	12%	17%	-21
9	Agents et hôtesses d'accueil, standardistes	639	14%	27%	-212
10	Agents de gardiennage et de sécurité	618	2%	82%	+280
11	Cuisiniers	614	15%	50%	+53
12	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	598	0%	48%	-3
13	Ouvriers non qualifiés de la manutention	566	28%	12%	+39
14	Conducteurs routiers et grands routiers	518	3%	73%	+103
15	Vendeurs en équipement de la personne et articles de sport	404	25%	44%	+277

Source : Assédic des Pays du Nord - Enquêtes BMO 2007 et 2008

Les 5 métiers les plus recherchés en 2008 ...

... en Nord - Pas de Calais	
1	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)
2	Agents d'entretien
3	Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs
4	Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aides à domicile)
5	Représentants, VRP

Source : Assédic des Pays du Nord - Enquête BMO 2008

... en France	
1	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)
2	Agents d'entretien
3	Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs
4	Cassiers, employés de libre-service
5	Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aides à domicile)

Source : Assédic des Pays du Nord - Enquête BMO 2008

Près d'un tiers des projets de recrutement saisonniers concerne le métier d'animateur socioculturel, de sport et de loisirs

Les métiers du social et du médico-social représentent 36,6% des projets de recrutement saisonniers de l'arrondissement. Cette proportion est cependant moins marquée dans l'arrondissement de Lille qu'en France (53,9%) et qu'en Région (41,8%).

Plus précisément, le métier d'animateur socioculturel, de sport et de loisirs représente à lui seul 31,4% des projets de recrutement saisonnier de l'arrondissement, contre 14,9% en France et 15,6% en Région.

Le métier d'animateur socioculturel, de sport et de loisirs est le troisième métier le plus recherché pour 2008 dans l'arrondissement de Lille. Son

taux de recrutement saisonnier est de 83,8% dans l'arrondissement de Lille, davantage qu'en France (80,4%) et qu'en Région (80,1%).

Des difficultés de recrutement concentrées dans les fonctions d'ouvriers qualifiés

Trois fonctions enregistrent un taux de difficulté supérieur à 60% dans l'arrondissement : les ouvriers de la construction et du bâtiment, les techniciens et employés et les ouvriers des secteurs de l'industrie.

Les ouvriers de la construction et du bâtiment sont et restent la fonction regroupant les plus fortes difficultés de recrutement avec 72,3% de projets estimés difficiles dans l'arrondissement de Lille pour 2008. Le constat est le même tant au niveau national que régional, avec des proportions respectivement de

75,3% et de 68,9%. Parmi ces métiers, 43,4% des recrutements envisagés d'ouvriers non qualifiés du BTP sont assortis de difficulté (56,7% en France et 32,8% en Région) contre 75,5% des ouvriers qualifiés du BTP (78,1% en France et 75,0% en Région). Cette dernière proportion est plus particulièrement élevée chez les menuisiers qualifiés du bâtiment (181 projets de recrutement dont 90,7% jugés difficiles), les maçons qualifiés (324 projets de recrutement dont 79,8% jugés difficiles) et les autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment (301 projets de recrutement dont 79,3% jugés difficiles). Entre 2007 et 2008, les difficultés de recrutement d'ouvriers du BTP ont augmenté de 12,3 points dans l'arrondissement de Lille, de 2,2 points en France et de 1,4 point en Région.

64,6% des projets de recrutement d'ouvriers de l'industrie sont assortis de difficulté pour 2008 dans l'arrondissement. Ce taux est de 61,8% en France et de 61,3% en Région. Plus spécifiquement, 46,2% des intentions d'embauche d'ouvriers non qualifiés de l'industrie dans l'arrondissement sont assorties de difficulté (38,1% en France et 30,6% en Région), 69,1% des intentions d'embauche d'ouvriers qualifiés de l'industrie le sont (65,3% en France et 58,7% en Région). Parmi les métiers ouvriers qualifiés de l'industrie, cette proportion est plus particulièrement élevée chez les chaudronniers, tôliers industriels (115 projets de recrutement dont 94,9% jugés difficiles) et chez les ouvriers qualifiés en électricité et électronique (125 projets de recrutement dont 89,6% jugés difficiles). Entre 2007 et 2008, les difficultés de recrutement d'ouvriers de l'industrie ont augmenté de 23,2 points dans l'arrondissement de Lille, de 7,1 points en France et de 16,2 points en Région.

Enfin, certains métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre sont importants se caractérisent par un taux élevé de difficulté de recrutement.

C'est notamment le cas pour les employés de maison (854 projets de recrutement dont 74,5% jugés difficiles), les agents de gardiennage et de sécurité (618 projets de recrutement dont 82,4% jugés difficiles) ou les conducteurs routiers et grands routiers (518 projets de recrutement dont 72,8% jugés difficiles).

Des situations qui évoluent favorablement ...

Pour plusieurs métiers recherchés dans l'arrondissement de Lille, l'augmentation des intentions d'embauche s'accompagne d'une diminution des difficultés de recrutement entre 2007 et 2008. C'est notamment le cas pour les métiers :

- d'agents de gardiennage et de sécurité (+83,0% de projets de recrutement, -14,9 points de difficulté de recrutement),
- d'animateurs socioculturels, de sport et de loisirs (+44,7% de projets de recrutement, -3,7 points de difficulté de recrutement),
- d'ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (+39,6% de projets de recrutement, -10,5 points de difficulté de recrutement),
- d'agents d'entretien (+24,0% de projets de recrutement, -13,4 points de difficulté de recrutement)
- d'employés de maison et assistantes maternelles (+14,0% de projets de recrutement, -6,1 points de difficulté de recrutement),
- de cuisiniers (+9,5% de projets de recrutement, -17,0 points de difficulté de recrutement).

... ou moins favorablement.

Pour certains métiers, la baisse du nombre de projets de recrutement s'accompagne d'une augmentation significative de la proportion de projets de recrutement jugés difficiles. C'est le cas notamment, pour :

- les caissiers et employés de libre-service (-23,4% de projets de recrutement, +15,0 points de difficulté de recrutement),
- les conducteurs routiers de transport en commun (-17,9% de projets de recrutement, +42,8 points de difficulté de recrutement),
- les plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment (-58,4% de projets de recrutement, +25,0 points de difficulté de recrutement).

Les 15 recrutements les plus difficiles en 2008 dans l'arrondissement de Lille³

	Métiers	Taux de difficulté de recrutement	Nombre de projets jugés difficiles	Nombre de projets total	Variation du taux de difficulté 2007-2008
1	Conducteurs routiers de transport en commun	100%	236	236	+43 pts
2	Chaudronniers, tôliers industriels qualifiés	95%	109	115	-5 pts
3	Menuisiers qualifiés du bâtiment, serruriers-poseurs	91%	164	181	+19 pts
4	Ouvriers qualifiés électricité et électronique (câbleurs, plate-formistes, contrôleurs...)	90%	112	125	+35 pts
5	Agents de gardiennage et de sécurité	82%	509	618	-15 pts
6	Techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs industriels mécaniques et travaux d'étaux	82%	156	189	+26 pts
7	Cadres du BTP	82%	206	252	+14 pts
8	Autres ouvriers qualifiés de l'industrie	80%	111	138	+19 pts
9	Maçons qualifiés	80%	258	324	+3 pts
10	Autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	79%	239	301	+8 pts
11	Plombiers et chauffagistes qualifiés	78%	178	227	-15 pts
12	Plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	78%	144	184	+25 pts
13	Electriciens qualifiés du bâtiment	78%	159	203	+19 pts
14	Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aides à domicile)	75%	637	854	-6 pts
15	Conducteurs routiers et grands routiers	73%	377	518	+14 pts

Source : Assédic des Pays du Nord - Enquêtes BMO 2007 et 2008

Les 5 métiers ayant les plus fortes difficultés de recrutement en 2008 ...

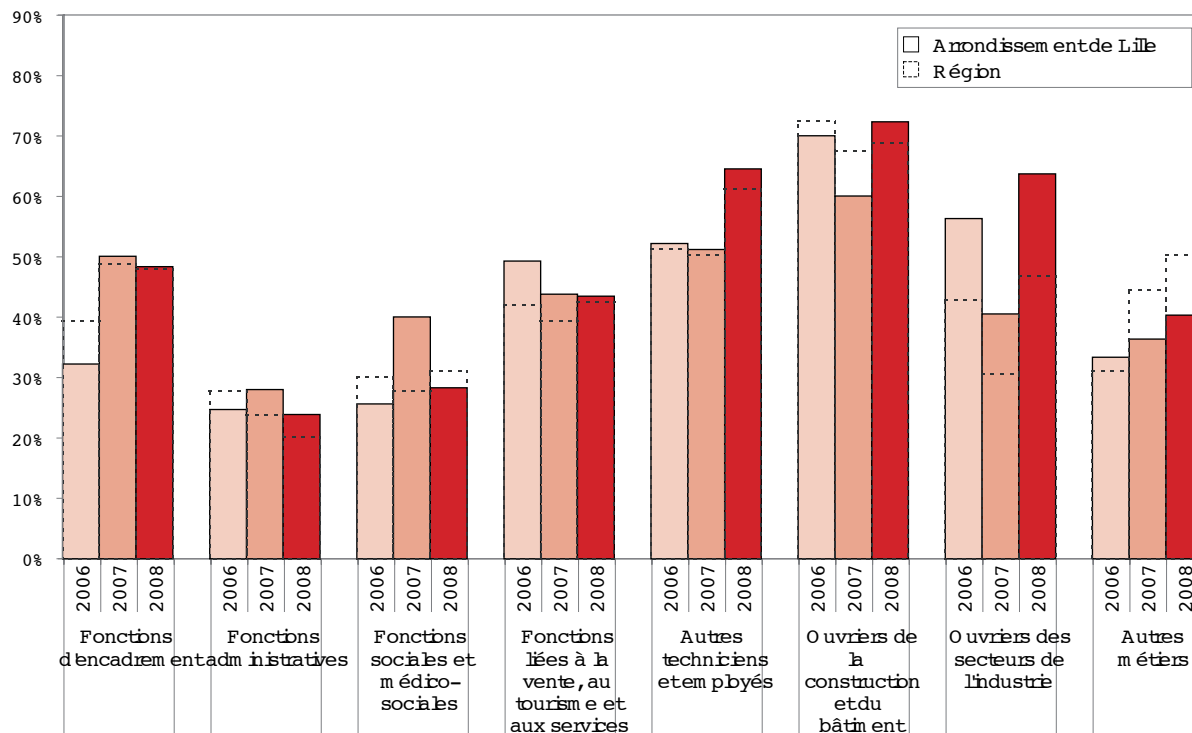
... en Nord - Pas de Calais	
1	Chaudronniers, tôliers industriels qualifiés
2	Plombiers et chauffagistes qualifiés
3	Maçons qualifiés
4	Menuisiers qualifiés du bâtiment, serruriers-poseurs
5	Electriciens qualifiés du bâtiment

Source : Assédic des Pays du Nord - Enquête BMO 2008

... en France	
1	Maçons qualifiés
2	Plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
3	Menuisiers qualifiés du bâtiment, serruriers-poseurs
4	Plombiers et chauffagistes qualifiés
5	Autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment

Source : Assédic des Pays du Nord - Enquête BMO 2008

Evolution du taux de difficulté de recrutement par famille de métiers entre 2006 et 2008



Source : Assédic des Pays du Nord - Enquêtes BMO 2006 à 2008

3- Remarque : Les métiers ayant un nombre de projets de recrutement inférieur ou égal à 100 n'ont pas été pris en compte.

UNE APPROCHE QUALITATIVE
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
ET DES MOBILITÉS
PROFESSIONNELLES

DONNÉES DE CADRAGE

Chaque année, la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Nord – Pas de Calais et les Chambres de commerce et d'industrie de la Région réalisent une enquête de conjoncture auprès de 3 000 entreprises de la Région. Ce travail est réalisé en fin d'année et diffusé en mars de l'année suivante.

Cette enquête permet d'appréhender la nature et l'impact des difficultés de recrutement que connaissent les entreprises.

Quelques éléments de cadrage

Malgré le nombre important de demandeurs d'emploi, il existe des difficultés de recrutement. Ces difficultés sont d'autant plus importantes que la taille de l'entreprise est réduite.

Les établissements de petite taille étant les principaux pourvoyeurs d'emploi, l'impact de ces dysfonctionnements sur la croissance du territoire est non négligeable.

L'enquête étaye ces propos en quelques chiffres : -41% des chefs d'entreprises interrogés en

2006 reconnaissent rencontrer des difficultés de recrutement.

-35% des entreprises qui ont eu des difficultés ont abandonné un ou plusieurs projets. Ce sont ainsi plus de 14 000 établissements régionaux qui ont été conduits à abandonner un projet de recrutement en 2007.

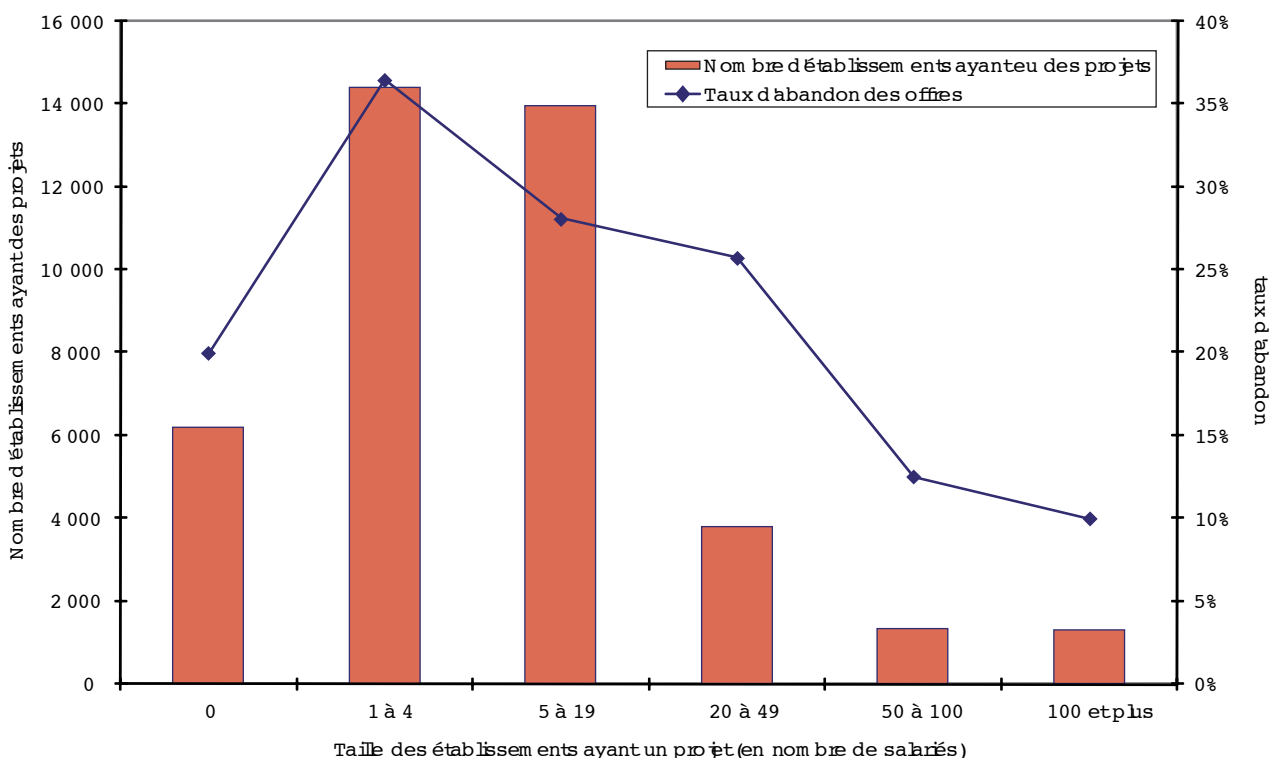
Ces risques d'abandon pèsent surtout sur les entreprises les plus petites : 51% des établissements de 0 à 4 salariés renoncent à leur projet contre 14% des établissements de 50 à 100.

Lorsque le recrutement est abandonné :

- soit l'entreprise solutionne son problème de main d'œuvre par la mobilité interne (l'enquête « Bilan 2005-Perspectives 2006 » a évalué que 14% des établissements rencontrant des difficultés adoptaient ce comportement),

- soit elle abandonne définitivement le projet de recrutement. Ce sont ainsi entre 20 000 et 25 000 offres d'emplois qui auraient été infructueuses en 2006.

Répartition du nombre d'établissements ayant eu des projets de recrutement et du taux d'abandon par tranche d'effectif dans la Région



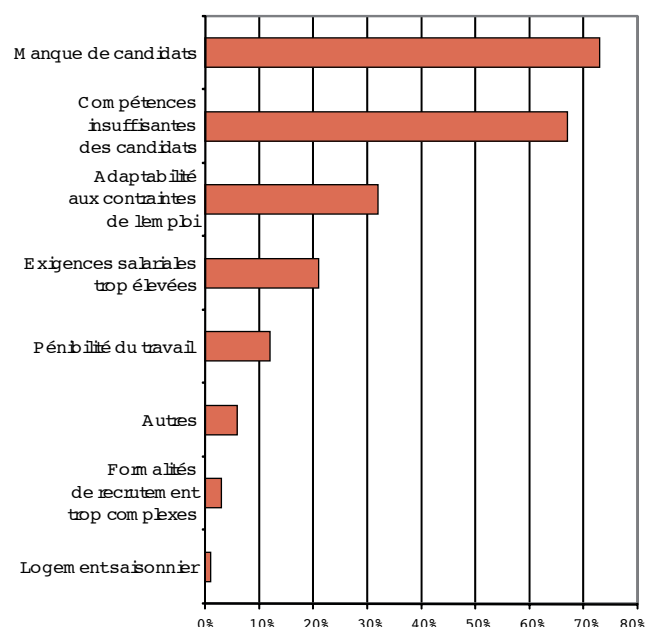
Source : CRCI Nord – Pas de Calais - Enquête annuelle de conjoncture 2007

LES CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Dans l'enquête de 2006, deux causes principales sont avancées par les chefs d'entreprises pour expliquer ces difficultés : le manque de candidats pour 73% d'entre elles et/ou les compétences insuffisantes des candidats s'étant présentés à la suite de l'offre de l'entreprise pour 67% des répondants.

Ces ressentis dénotent des dysfonctionnements en termes de demande et d'offre d'emplois.

Répartition des causes des difficultés de recrutement exprimées par les entreprises



Source : CRCI Nord – Pas de Calais - Enquête annuelle de conjoncture 2006

Du point de vue de la demande d'emploi

-l'économie régionale se réorganise rapidement. Les métiers qui créent des emplois sont différents de ceux qui en perdent.

-les demandeurs d'emploi apprécient parfois mal l'étendue de leurs propres compétences ou méconnaissent la nature des offres d'emploi. Auxquels cas, la rencontre avec les recruteurs ne se fait pas ou n'aboutit pas.

-les parcours de formation professionnelle des jeunes et leurs choix d'orientation sont peu liés à

la réalité des débouchés sur le marché du travail. Même quand elle s'adresse à des débouchés réels sur le marché du travail, la formation professionnelle des jeunes peut rencontrer l'insatisfaction de certains employeurs, notamment des plus petits, ces derniers jugeant son contenu trop peu opérationnel. Le retard du Nord – Pas de Calais en matière d'apprentissage par rapport à la moyenne nationale renforce ce risque.

Du point de vue de l'offre d'emploi

-quelques métiers pâtissent d'une image négative en termes de rémunération ou de risque de chômage.

Quelques entreprises dépassent ces difficultés par une politique de gestion des ressources humaines efficace et par la qualité des conditions de travail ou de rémunération.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, plusieurs éléments contribuent à rendre les recrutements plus difficiles :

-les PME utilisent des méthodes de recrutement plus restreintes : le bouche à oreille et les candidatures spontanées.

-les petites entreprises sont également moins flexibles tant au niveau de l'élargissement des critères de recrutement qu'au niveau du recours à l'intérim par exemple.

-les PME ont souvent plus de difficultés à planifier à l'avance les recrutements à venir. Le recrutement s'envisage plus en situation d'urgence.

-finalement, le manque de tutorat et l'abandon progressif du système de compagnonnage desservent les entreprises de moins de 20 salariés là où les entreprises plus importantes peuvent s'appuyer sur une politique active de formation interne.

Pour y mettre fin ou au moins les réduire, il est nécessaire d'informer et de rassurer les deux parties, demandeurs d'emploi et recruteurs, sur les solutions possibles à leurs problèmes respectifs et de s'interroger sur les types d'emploi vers lesquels le demandeur peut évoluer et à quel profil les entreprises peuvent s'intéresser afin de mener à bien leur recrutement.

LA PISTE DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES

En 2008, le Conseil Régional, la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie, la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et l'INSEE ont publié une étude, à l'échelle de la Région Nord – Pas de Calais, sur les mobilités professionnelles et les réponses qu'elles sont en mesure – ou pas – d'apporter aux difficultés de recrutement.

L'étude met en avant 4 facteurs permettant de décrire la dynamique des métiers sur le marché du travail :

- la place du métier dans le déroulement de carrière,
- l'attractivité du métier pour le salarié,
- la capacité d'une profession à retenir le personnel,
- la spécialisation du métier.

La combinaison de ces facteurs a permis de répartir les métiers en différents groupes distincts rencontrant des difficultés de recrutement variables.

Les métiers ouverts aux jeunes

Ce groupe recouvre :

- des métiers d'une filière qui préparent à d'autres métiers comme le BTP ou le transport,
- des emplois de services à la personne souvent à faible qualification (caissier, vendeur, employé de l'hôtellerie-restauration, coiffeur). Ces premiers emplois, parfois conciliables avec les études, ont des débouchés plus flous.

Ces métiers rencontrent peu de problèmes de recrutement en raison de leur ouverture à une main d'œuvre jeune.

Les métiers de première étape de carrière

Il s'agit des métiers que l'on peut qualifier d'étapes professionnelles. D'une part, ce sont des métiers occupés sur une période conséquente dans la mesure où, sur une année, seulement 16% des salariés de ces métiers les quitteront, contre 20% pour l'ensemble des autres métiers. D'autre part, ce sont des professions que l'on exerce assez rarement jusqu'à la fin de sa carrière. Il s'agit de professions assez spécifiques dans le domaine de la santé, du social et des transports (infirmiers, sages-femmes, conducteurs de véhicules).

Plusieurs de ces métiers peuvent être concernés par des tensions importantes sur le marché du travail.

Les métiers qualifiés

Les professions qualifiées, telles que les agents de maîtrise, techniciens dans les services et ouvriers qualifiés peuvent être occupés par des personnes qui viennent de métiers ouverts aux jeunes ou des personnes qui se dirigeront plus tard vers des postes de cadres.

Dans des domaines spécialisés comme le BTP ou la banque, les changements de métiers se font selon des logiques de secteur. Les portes d'entrée vers ces métiers et les débouchés sont plus ciblées que dans d'autres professions : les recrutements sont rendus plus difficiles car les compétences attendues sont spécifiques.

Les professions qualifiées présentent des risques potentiels de tension, puisque le nombre de demandeurs d'emplois déclarés est proche du nombre de postes vacants recensés par l'ANPE. Il s'agit des métiers d'ouvriers qualifiés de la mécanique, des métiers d'ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique et enfin des ouvriers artisanaux. Ces professions connaissent des départs massifs vers d'autres métiers. En revanche, les portes d'entrée pour accéder à ces trois professions sont assez nombreuses et leur manque d'attractivité est en partie compensé par une certaine ouverture aux jeunes qui occupent 21% des postes.

Les métiers d'encadrement

Les métiers d'encadrement ne connaissent généralement pas de pénurie de candidats. Ils sont fréquemment occupés par des personnes qui proviennent d'autres professions et pour qui ces métiers constituent un aboutissement. Les sorties de ces métiers se font d'ailleurs plus souvent pour cause de départ à la retraite que pour les autres métiers : jusqu'à 17% des cas pour les métiers d'encadrement intermédiaire et 10% pour les métiers d'encadrement hors activités spécifiques.

Néanmoins, pour trois métiers, moins de 90% des postes proposés à l'ANPE sont pourvus au bout d'un an. Il s'agit des métiers de cadre qui demandent des compétences très spécifiques : ingénieurs de l'informatique, cadres du BTP, cadres de la banque et des assurances. A l'instar des autres métiers de cadre, ceux-ci sont attractifs pour les personnes non-cadres et bénéficient des mobilités professionnelles des salariés qui occupent

déjà des métiers de cadre. Mais ces trois métiers se distinguent par une très forte spécialisation : on n'y entre que par quelques métiers et ils ne débouchent que sur quelques métiers. Il semble difficile

aux employeurs de trouver chez les demandeurs d'emplois les compétences professionnelles pointues que ces métiers exigent.

LES OFFRES D'EMPLOI
ENREGISTRÉES PAR L'ANPE
AU PREMIER SEMESTRE 2008 :
LES MÉTIERS PORTEURS /
EN TENSION

L'ÉVOLUTION DES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES

Chaque Agence Nationale pour l'emploi centralise dans un même fichier les offres d'emplois déposées par les employeurs. L'ANPE propose ainsi régulièrement des analyses de ces offres.

Des offres d'emploi encore en hausse au premier semestre 2008

Au premier semestre 2008, 40 839 offres d'emploi ont été enregistrées par l'ANPE dans l'arrondissement de Lille, soit une hausse de 5,2% par rapport au premier semestre 2007. Au niveau régional, le nombre d'offres d'emplois enregistrées diminue de 1,4%, il augmente de 0,5% au niveau national.

Les résultats positifs de l'arrondissement de Lille proviennent de diverses raisons :

- certains secteurs d'activité ont recruté cette année et ont confirmé leurs souhaits de recrutement exprimés en 2007.

- le secteur de l'intérim a déposé 7 781 offres d'emploi intérimaire soit près de 2% de plus que 2007.

- le nombre d'offres d'emploi du secteur culture-spectacle recueillies ce premier semestre 2008 a été multiplié par 2,5 par rapport à 2007. Pour la

région Nord - Pas de Calais, on constate un fort dynamisme dans le domaine audiovisuel, permettant l'embauche de nombreux figurants et intermittents du spectacle pour le tournage de productions régionales. L'équipe culture-spectacle de l'ANPE est un acteur incontournable et reconnu par les producteurs dans ces recrutements.

- le nombre d'offres d'emploi transfrontalières a augmenté. Cette progression témoigne d'un partenariat de plus en plus efficace et constructif avec les entreprises, le service public de l'emploi et les entreprises de travail temporaires belges (voir encart).

Malgré ces résultats positifs pour l'arrondissement de Lille au premier semestre 2008, on constate un fléchissement à compter d'août 2008 ; le ralentissement touchant tout particulièrement l'intérim dans le bâtiment et l'industrie.

De plus, si l'on comptabilise seulement les entreprises situées géographiquement dans l'arrondissement de Lille, le nombre d'offres d'emploi déposées par ces entreprises est inférieur de 1,7% à 2007.

Les offres d'emploi transfrontalières

2 178 offres d'emploi avec pour lieu de travail la Belgique ont été enregistrées par les Agences Locales pour l'Emploi de l'arrondissement de Lille ce premier semestre 2008.

Ces offres concernent les métiers suivants :

- agent main de finition, contrôle et conditionnement,
- agent du stockage et de la répartition de marchandises,
- agent de manipulation et de déplacement des charges,
- soudeur,
- opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires,
- conducteur de transport de marchandises (réseau routier),
- électricien de maintenance,
- mécanicien de maintenance.

Ces offres proviennent de la partie flamande de la Belgique (régions d'Ypres et de Courtrai/Roulers) et, dans une moindre mesure, de la Wallonie (région de Tournai).

Des emplois plus qualifiés avec une part croissante de CDI

Dans l'arrondissement de Lille, 44,5% des offres d'emploi enregistrées concernent des emplois durables (CDD de 6 mois et CDI). Ce chiffre est légèrement supérieur à la moyenne nationale et nettement supérieur à la moyenne régionale.

Les graphiques ci-dessous permettent de mettre en avant les types de contrat proposés. On constate une augmentation de la part des offres d'emploi en contrat à durée indéterminée, une diminution de la part des offres d'emploi en CDD et une augmentation de la part des missions intérim.

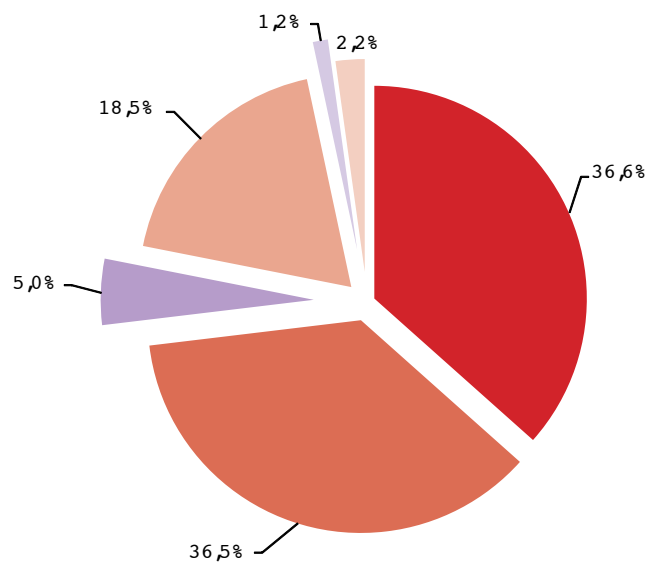
Evolution de la part des offres d'emploi durable

	Part des contrats durables 1er semestre 2007	Part des contrats durables 1er semestre 2008	Evolution
Arrondissement de Lille	45,4%	44,5%	-0,9 point
Région Nord-Pas de Calais	38,6%	37,3%	-1,3 point
France	43,2%	43,8%	+0,6 point

Source : ANPE - 1er semestre 2007 et 2008

Répartition des offres d'emploi enregistrées par nature de contrat

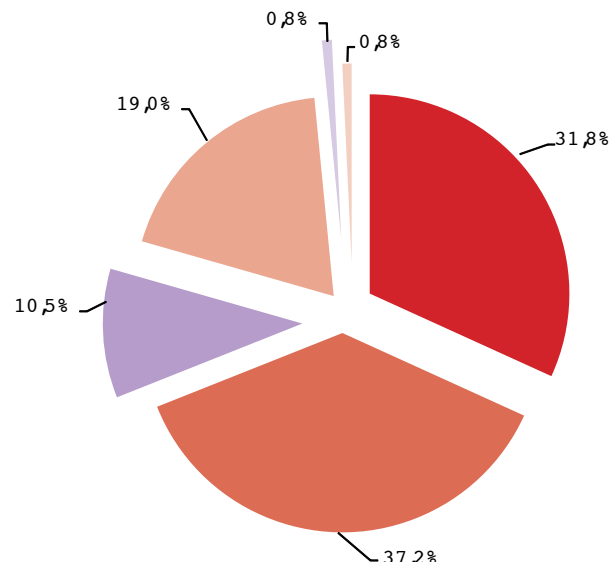
au cours du premier semestre 2007



■ Contrat à durée déterminée ■ Contrat de travail intérimaire ■ Contrat saisonnier
 ■ Contrat à durée indéterminée ■ Travail intérimaire ■ Autres

Source : ANPE - 1er semestre 2007

au cours du premier semestre 2008



Source : ANPE - 1er semestre 2008

La particularité de l'arrondissement de Lille, comparable à d'autres métropoles telles que Lyon et Marseille, est la proportion élevée d'offres d'emploi très qualifié.

21% des offres d'emploi enregistrées dans l'arrondissement de Lille concernent des postes d'Agents de Maîtrise - Techniciens / Cadres. Au niveau régional et national, la proportion d'offres d'Agents de Maîtrise - Techniciens / Cadres est inférieure, avec un pourcentage aux alentours de 13%.

Répartition des offres d'emploi enregistrées par niveau de qualification au 1er semestre 2008

	Offres d'emplois non qualifiés	Offres d'emplois qualifiés	Offres d'emplois d'Agents de Maîtrise - Techniciens / Cadres
Arrondissement de Lille	28,1%	50,2%	21,6%
Région Nord-Pas de Calais	33,0%	53,9%	13,1%
France	30,5%	57,0%	12,5%

Source : ANPE - 1er semestre 2008

L'ÉVOLUTION DES SECTEURS PROFESSIONNELS

L'évolution des déclarations préalables⁴ à l'embauche (DPAE) dans l'arrondissement de Lille – intérim et hors intérim – met en avant des évolutions contrastées selon les secteurs professionnels.

Les secteurs professionnels en décroissance

Le secteur

« Activités financières et assurance »

Le secteur « Activités financières et assurance » a déclaré 4 126 embauches au cours du premier semestre 2008. Les intentions de recrutement affichent une chute de 23% dans l'arrondissement de Lille pour le premier semestre 2008 contre un repli de 9% dans la Région.

La concentration des établissements bancaires dans la région lilloise entraîne une chute plus marquée au cours du premier semestre 2008 pour la métropole lilloise (-13%) que pour la Région (-5%). La crise financière, dont les prémices remontent à l'été 2007, est responsable du repli des recrutements dans ce secteur.

Le secteur « Transport-Logistique »

Le secteur « Transport-Logistique » a déclaré 4 632 embauches au cours du premier semestre 2008.

Le nombre de DPAE entre le premier semestre 2007 et le premier semestre 2008 a baissé de 9,9%. La hausse du carburant, au premier semestre, a mis en difficulté de nombreuses PME dans

le secteur du transport routier. Cette situation a entraîné une baisse ou un arrêt des recrutements. Certaines entreprises ont même été contraintes d'arrêter leur activité, entraînant des licenciements économiques.

Les secteurs en croissance

Le secteur BTP

Les entreprises du bâtiment ont déposé 1 476 offres d'emploi ce premier semestre 2008, soit une augmentation de 7% par rapport à 2007.

La multiplicité des chantiers dans l'arrondissement de Lille a permis de maintenir à un bon niveau les recrutements dans ce secteur d'activité.

De plus, un partenariat entre les Maisons de l'emploi, les collectivités locales, les entreprises et les différents partenaires sur le champ de l'emploi permet à des demandeurs d'emploi relevant de l'insertion par l'activité économique d'accéder aux métiers du bâtiment grâce aux clauses d'insertion.

Cependant, la récente chute du marché de l'immobilier a un impact fort sur la diminution des recrutements dans le bâtiment au deuxième semestre 2008. Les signes annonciateurs de cette récession sont la diminution des offres d'emploi intérim dans les métiers du bâtiment. En effet, les entreprises de ce secteur adoptent une stratégie leur permettant de conserver une activité pour les salariés en CDI, en diminuant le nombre de salariés en mis-

Evolution des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) dans l'arrondissement de Lille

Secteurs professionnels	DPAE 1er semestre 2007	DPAE 1er semestre 2008	Évolution des DPAE
Agriculture	1 298	1 207	-7,0%
Industrie	5 576	6 756	+21,2%
B.T.P	4 875	5 537	+13,6%
Commerce, Réparation d'automobiles et de motocycles	21 278	24 090	+13,2%
Transports et entreposage	5 142	4 632	-9,9%
Hébergement et restauration	15 030	17 777	+18,3%
Information et communication	10 834	11 359	+4,9%
Activités financières et d'assurance	5 358	4 126	-23,0%
Activités immobilières	1 209	1 252	+3,6%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	18 384	24 959	+35,8%
Administration publique	3 822	3 946	+3,2%
Enseignement	5 393	5 998	+11,2%
Santé humaine et action sociale	15 155	16 796	+10,8%
Intérim	135 547	145 925	+7,7%

Source : ANPE – 1er semestre 2007 et 2008

4- Tout employeur est tenu avant une embauche d'effectuer auprès d'un organisme de protection sociale (URSSAF, MSA, ou sécurité sociale) une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) conformément à la loi du 31 décembre 1992. L'obligation de déclarer nominativement le futur embauché vise tous les salariés au sens du droit du travail, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail.

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT / EN TENSION

Les métiers pour lesquels les agences ANPE de l'arrondissement de Lille ont enregistré le plus d'offres d'emploi au cours du 1er semestre 2008 sont :

Les 20 premiers métiers les plus porteurs ...

Métiers porteurs	Offres enregistrées au 1er semestre 2008	Evolution 1er semestre 2007 - 1er semestre 2008
Télévendeur	1 296	-17,8%
Agent du stockage et de la répartition de marchandises	1 243	-1,6%
Nettoyeur de locaux et de surfaces	1 195	-0,5%
Secrétaire bureautique spécialisé	781	+7,0%
Agent adm. in. statif d'entreprise	732	+3,2%
Agent main de finition, contrôle et conditionnement	688	+33,0%
Intervenant auprès d'enfants	669	-7,9%
Agent de sécurité et de surveillance	667	+14,2%
Conducteur de transport de marchandises (réseau routier)	616	-8,0%
Agent de manutention et de déplacements des charges	519	-32,0%
Cuisinier	508	-12,9%
Intervenant à domicile	484	-9,7%
Informaticien d'étude	470	+7,3%
Secrétaire bureautique polyvalent	465	-2,5%
Employé polyvalent de restauration	465	-2,7%
Ouvrier de la maçonnerie	454	-7,5%
Employé de ménage à domicile	445	+85,4%
Serveur en restauration	441	-11,6%
Assistant des travaux publics et du gros œuvre	430	-14,1%
Agent d'accueil	400	+11,0%

Source : ANPE - 1er semestre 2007 et 2008

La conjonction de plusieurs indicateurs (la durée d'inscription des demandeurs d'emploi, le taux de satisfaction des offres d'emploi, les enquêtes menées auprès des entreprises, des branches professionnelles, des organismes de formation sur les difficultés de recrutement) permet de repérer les métiers en tension suivants :

Les premiers métiers en tension...

Métiers en tension	Offres enregistrées au 1er semestre 2008
Attaché commercial/VRP / représentant à domicile	1 231
Agent de sécurité et de garde public	667
Technicien adm. in. statif/comptable	658
Cuisinier	508
Cadres du bâtiment	472
Informaticien d'études	470
Maçon	454
Serveur en restauration	441
Conseiller clientèle banque assurance	275
Installateur d'équipements thermiques et sanitaires	261
Aide de cuisine	209
Boulangier	127
Dessinateur-projeteur	116

Source : ANPE - 1er semestre 2008

Selon les métiers, l'ANPE mobilise des actions particulières :

- la sensibilisation et l'information des publics pour les attirer vers ces métiers. De nombreuses actions sont mises en place par les branches professionnelles, en partenariat avec le service public de l'emploi, pour inciter les jeunes et les demandeurs d'emploi à s'orienter vers ces métiers.
- l'alerte et le conseil aux entreprises pour mieux identifier les caractéristiques des postes à pouvoir et les capacités utiles à leur exercice.

L'ANPE, dans ces situations, propose des analyses de poste ainsi que des processus de recrutement simples, comme la méthode de recrutement par simulation (voir encart page suivante), qui permet d'effectuer une sélection des candidats, non pas sur diplôme et/ou expérience, mais sur la base d'habiletés nécessaires dans le métier.

La méthode de recrutement par simulation (MRS)

Les habiletés ou le recrutement par simulation

Inventée par Georges Lemoine, directeur de l'ANPE dans les Deux Sèvres et maître de conférences de sociologie à l'Université de Poitiers, la méthode de recrutement par simulation repose, selon son inventeur, sur des actions expérimentales menées avec des entreprises.

Le concept des habiletés

Le concept d'habileté est un concept original émanant de l'ANPE. Il s'agit d'un ensemble de capacités que l'on retrouve sur les champs du cognitif, du relationnel ou du physique. Un poste de travail requiert toujours une ou plusieurs habiletés en dehors des connaissances techniques parfois nécessaires. De même, un individu possède toujours plusieurs habiletés en plus de ses connaissances techniques. Les habiletés sont toujours mobilisables dans un contexte de travail. Elles peuvent être transférées d'une situation à une autre, d'une entreprise à une autre ou d'un emploi à un autre. Elles garantissent des relations conformes aux attentes des clients et de l'organisation.

La simulation par analogie

La méthode de recrutement par simulation consiste à repérer chez les candidats les habiletés et certaines connaissances de base adaptées à des exercices pratiques qui reproduisent tout ou partie de la réalité du poste en terme d'organisation du travail, d'actes professionnels à effectuer, de postures et gestes à adopter et de relations dans le travail. Ils permettent d'observer comment les candidats abordent et résolvent les difficultés, révélant ainsi leurs habiletés. La simulation par analogie vise aussi à repérer les capacités d'adaptation aux postes de travail à pourvoir en mettant le candidat en situation de faire face aux principales difficultés du poste.

Dans l'arrondissement de Lille, deux plateformes de vocation, à Lille et à Roubaix, mettent en œuvre la méthode de recrutement par simulation.

CONCLUSION

Les enseignements

La triple analyse du marché de l'emploi métropolitain réunie dans cette étude permet de dégager plusieurs grands enseignements.

Des difficultés de recrutement et un chômage élevé

Les études réalisées par les différents partenaires mettent en avant une situation paradoxale :

- 45% des projets de recrutement 2008 sont jugés difficiles dans l'arrondissement de Lille (source: Assedic). Ces difficultés conduisent dans 35% des cas à des abandons de recrutements (source: CRCl),
- en parallèle, le taux de chômage de l'arrondissement de Lille, 10,0% de la population active au 30 juin 2008, est élevé. La métropole lilloise compte 49788 demandeurs d'emploi en fin de mois de catégorie 1.

Des causalités multiples, des ajustements délicats

L'étude ne montre pas une pénurie de main d'œuvre, mais un ajustement complexe entre l'offre et la demande d'emploi.

En effet, de nombreuses causes de difficultés de recrutement sont identifiées et se combinent entre elles et, en particulier, la différence entre les aspirations profondes des populations et les caractéristiques des métiers et conditions d'emploi proposées par l'économie d'aujourd'hui.

La qualification au cœur du débat

Parmi les quinze métiers ayant le plus grand nombre d'intentions d'embauche pour 2008 dans l'arrondissement de Lille, trois sont liés à la vente (représentants et VRP, caissiers, vendeurs), et cinq aux services (employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, agents d'entretien, assistantes maternelles, agents de gardiennage, cuisiniers). On retrouve des situations voisines en Région et en France.

Les métiers de services, souvent jugés comme peu qualifiés, nécessitent des compétences de plus en plus grandes (du fait notamment du développement de normes, réglementations, formations spécifiques...). Au final, des difficultés de recrutements perdurent pour certains métiers (gardien, aide à domicile...) malgré des candidats nombreux.

En effet, parmi les quinze métiers ayant le plus grand nombre d'intentions d'embauche pour 2008 dans l'arrondissement de Lille, seuls quatre d'entre eux ne comprennent pas la mention « qualifié » ou ne correspondent pas à des emplois de cadre ou de maîtrise.

Ces difficultés de recrutement concernent avant tout des emplois qualifiés. Plus particulièrement dans les fonctions d'ouvriers qualifiés de la construction et de l'industrie ou dans l'encadrement.

Les spécificités de l'arrondissement de Lille

La part des recrutements jugés difficiles est plus faible dans l'arrondissement qu'ailleurs. Cela s'explique par la part moindre des recrutements dans l'industrie et des recrutements saisonniers. L'ouverture du marché de l'emploi métropolitain à la main d'œuvre résidant dans les autres territoires de la Région ou en Belgique contribue également à réduire les difficultés de recrutements de la métropole.

L'arrondissement se caractérise par :

- des projets moins nombreux dans les entreprises de plus de 200 salariés,
- des offres d'emploi plus qualifiées et plus nombreuses dans les services aux entreprises,
- des besoins spécifiques dans le commercial ou l'informatique,
- des difficultés de recrutement qui se concentrent moins dans le bâtiment (un seul métier du bâtiment dans le top 5 des métiers les plus difficiles à recruter de l'arrondissement pour deux dans le tertiaire et deux dans l'industrie), alors qu'en Région, la répartition est de quatre dans le bâtiment et d'un dans l'industrie et qu'en France, ils sont tous des métiers du bâtiment.

Les pistes d'action

Les grandes caractéristiques du marché du travail de l'arrondissement de Lille peuvent être résumées en 4 points :

- un marché du travail dynamique: en 2007, un employeur sur cinq envisage de recruter,
- le rôle central des petites et moyennes entreprises : près de 50% des projets sont portés par des petites entreprises de moins de vingt salariés,
- un marché du travail tourné vers le tertiaire : plus de 80% des projets de recrutement proviennent du

tertiaire. Ceci est notamment lié à l'importance des services, aux dynamiques de l'intérim, du secteur culture-spectacle et de l'emploi transfrontalier, -des offres d'emplois plutôt qualifiées.

Ces grandes caractéristiques permettent d'identifier quels pourraient être les leviers d'action les plus efficaces.

Le rôle central des entreprises

La solution du problème ne repose pas uniquement sur des actions en faveur des personnes au chômage mais également en faveur des entreprises.

Les marges de progrès se situent dans la définition des postes et des compétences requises, l'intégration des nouveaux salariés, la formation et les mobilités internes... et plus globalement dans l'amélioration des conditions de travail et des rémunérations, en particulier là où le manque d'attractivité est fort.

L'engagement de l'entreprise dans un parcours de formation ou d'accès à l'emploi est essentiel pour la mobilisation des demandeurs d'emploi.

Créer une culture de « compétences »

Le développement des « compétences » est également important. Des outils de recrutement, comme celui dit « par simulation » de l'ANPE, prennent en compte cette capacité à exercer les tâches requises par le poste de travail.

Les besoins des entreprises sont identifiés et convergent autour des trois points suivants :

- savoir de base pour les premiers niveaux de qualification ;
- compétences de savoir être dans tous les cas (motivation, initiative, travail en équipe...);
- compétences professionnelles, notamment pour certains métiers où cela est strictement nécessaire.

La relation client, les langues, l'informatique... sont des exemples de compétences professionnelles communes à nombre de situations de travail caractéristiques de l'évolution économique du territoire.

Les réponses de formation prenant en compte ces besoins de compétences sont à renforcer. Ces actions ne sont cependant pas évidentes à

mettre en œuvre face aux réticences des publics, aux limites de la capacité à former des entreprises de petite taille, aux exigences de « productivité » immédiate issues des contraintes de coût qui s'imposent dès la sortie de formation ...

La crise : opportunité, menace...

Si les indicateurs portant sur l'offre d'emploi sont restés bien orientés dans l'arrondissement de Lille début 2008, la dégradation de la situation économique est aujourd'hui effective. Et 2009 sera vraisemblablement une année moins riche en recrutements, notamment dans des secteurs et métiers porteurs du bâtiment, des services ...

Les résultats de cette étude ne sont pas pour autant obsolètes. Si les difficultés de recrutement seront donc moins présentes dans les mois à venir, celles-ci réapparaîtront dès que la conjoncture s'améliorera.

Les actions de mobilisation ou de qualification des demandeurs d'emploi sont donc à poursuivre en particulier dans les domaines susceptibles de souffrir à nouveau de difficultés de recrutement.

Au regard des difficultés économiques qui ont depuis plusieurs mois eu des effets négatifs sur la situation de l'emploi et l'évolution du chômage, le Président de la République a décidé le 28 octobre 2008 de mettre en place un plan de mobilisation pour l'emploi. Ce plan a pour objectif d'agir de manière ciblée pour accentuer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi selon 3 axes :

- mobiliser immédiatement les services en direction des demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée ou fin de mission intérim,
- mobiliser l'ensemble du réseau sur l'accès aux contrats aidés et renforcer l'accompagnement et la formation des bénéficiaires vers le retour à l'emploi durable,
- diminuer les offres d'emploi non satisfaites de plus d'un mois, par exemple en redéfinissant l'offre de service proposée aux employeurs en fonction des difficultés de recrutement rencontrées (appui à la définition des besoins, prestation d'accompagnement du candidat dans l'emploi) ou en renégociant les offres d'emploi dans le but d'assouplir les critères de recrutement.

Directeur de publication
Nathan STARKMAN (ADULM)

Responsable de publication
Chantal DELAHOUTRE (ADULM)
Eric VANHUYSSSE (Comité de Bassin d'Emploi Lille Métropole)

Equipe de rédaction
Jean Michel LANDAS (Direction Régionale ANPE)
Cathy MARCURAT (Direction Déléguée ANPE du Bassin d'Emploi de Lille)
Agnès MENARD (Direction Déléguée ANPE du Bassin d'Emploi de Lille)
Fabienne MOUQUET (Direction Déléguée ANPE du Bassin d'Emploi de Roubaix-Tourcoing-Douai)
Grégory STANISLAWSKI (CRCI)
Aurélie THOREL (Comité de Bassin d'Emploi Lille Métropole)
Marjory VALCKENAERE (Assédic des Pays du Nord)
Corinne VALITON (ADULM)

Mise en page
Jean-François BREITENBACH (ADULM)

Crédit photographique et illustrations
Danièle LEBLOND (ADULM)
Photoalto
Juliette Deltour et Patrice Deseure (MiE de Roubaix-Wattrelos-Leers)
Maxime Dufour

Cette étude est publiée dans le cadre d'une démarche partenariale d'observation économique de Lille Métropole associant 17 structures : l'Agence de développement et d'urbanisme de Lille Métropole, l'ANPE, l'Assédic des Pays du Nord, la Chambre régionale de commerce et d'industrie du Nord - Pas de Calais, Lille Métropole Communauté Urbaine (la cellule intelligence économique de la Direction économique et l'Observatoire fiscal), le Comité de bassin d'emploi de Lille Métropole, la Chambre des métiers et de l'artisanat du Nord, la Chambre de commerce et d'industrie Grand Lille, Entreprises et développement, Je crée en Nord - Pas de Calais, l'INSEE, la DRIRE Nord – Pas de Calais, le Conseil général du Nord, l'URSSAF, le Conseil régional du Nord – Pas de Calais et le Réseau de Développement Technologique, la Maison de l'emploi de Villeneuve d'Ascq.



■ Agence de développement et d'urbanisme de Lille Métropole ■
Espace International-299, boulevard de Leeds -59777 EURALLIE
TÉL. : (33) 03 20 63 33 50 – Fax : (33) 03 20 63 73 99
www.lille-metropole-2015.org