

# OBSERVATOIRE PARTENARIAL de l'ÉCONOMIE de Lille Métropole

Juin 2016

## LES PROJETS DE RECRUTEMENT 2016 DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE

### LES OBJECTIFS DE L'OPE :

Depuis 2006, l'OPELM travaille à la définition des enjeux du territoire et à la mise en place d'un outil partagé de connaissance de l'économie métropolitaine.

### LES PARTENAIRES :

Agence de développement et d'urbanisme de Lille Métropole, Chambre de Commerce et d'Industrie Grand Lille, Chambre de Commerce et d'Industrie de Région Hauts-de-France Nord-Pas de Calais - Picardie, Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Nord - Pas-de-Calais, Compétences et Emplois en Métropole Européenne de Lille, Conseil de développement de Lille Métropole, Conseil Départemental du Nord, Conseil Régional Hauts-de-France Nord-Pas de Calais - Picardie, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Nord - Pas-de-Calais, Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement, et du logement, Face Lille Métropole, Nord France Innovation Développement /Je Crée en Nord-Pas de Calais, Institut national de la statistique et des études économiques, Lille's Agency, Lille Place Tertiaire, Observatoire Régional Emploi Formation Nord - Pas-de-Calais, Maison de l'Emploi Lys-Tourcoing, Maison de l'Emploi de Lille Homme Hellemmes, Maison de l'Emploi Métropole Nord Ouest, Maison de l'Emploi de Villeneuve d'Ascq - Mons-en-Baroeul et communes partenaires, Maison de l'Emploi Pévèle Mélantois Carembault, Maison de l'emploi du Roubaisis, GIP AGIRE Maison de l'Emploi du Val de Marque, Métropole Européenne de Lille, Mission Bassin Minier, Pôle emploi, Union régionale de l'insertion par l'activité économique, Union pour le Recouvrement des cotisations de la Sécurité sociale et des Allocations familiales, Université de Lille 1.

**Directeurs de publication :** Eric Vanhuyse (Compétences et Emplois en Métropole Européenne de Lille), François Leurs (ADULM)

**Équipe de rédaction :** Elodie Colin (Pôle emploi), Marie-France Demonchy (CCIR), Valérie Fenaux (APEC), Aurélie Thorel (Compétences et Emplois en Métropole Européenne de Lille), Corinne Valiton (ADULM), Virginie Vettivel (Pôle emploi)

**Mise en page :** Stéphanie Simon (ADULM)



### SOMMAIRE

→ Une stabilité de la part des établissements recruteurs mais une sensible hausse des projets de recrutement pour 2016.....	2
→ Plus de projets de recrutement dans les PME que dans les grandes entreprises.....	4
→ Des projets de recrutement en net repli dans le secteur des services.....	7
→ 38% des projets de recrutement dans des fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services .....	10
→ Des métiers recherchés mais ayant de fortes difficultés de recrutement.....	14
→ Vision synthétique : les besoins en main-d'oeuvre, la saisonnalité, les difficultés de recrutement par métier .....	15

## UNE STABILITÉ DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS MAIS UNE SENSIBLE HAUSSE DES PROJETS DE RECRUTEMENT POUR 2016

### ▼ 7 600 établissements recruteurs, un taux stable (21%)

7 590 établissements situés dans l'arrondissement de Lille envisagent au moins un recrutement au cours de l'année 2016.

Le **taux d'établissements recruteurs** dans l'arrondissement de Lille (21,5%) est **supérieur aux taux de la région** (19,2%) et de la **France** (20,5%).

Par rapport aux résultats de l'enquête précédente, la **proportion d'établissements recruteurs est stable** dans l'arrondissement de Lille, alors qu'elle **diminue en région** (-1,4 point) et **en France** (-0,2 point).

### ▼ 30 800 projets de recrutement, un nombre en hausse de 1%

Les établissements de l'arrondissement projettent de réaliser 30 840 embauches en 2016, soit 25% des projets de recrutement régionaux (pour 28% des emplois salariés régionaux).

Par rapport aux résultats de la précédente enquête, le nombre de projets de recrutement est en sensible augmentation dans l'arrondissement de Lille : +0,5% soit +156 projets, une hausse plus faible qu'en région (+2,1%) et en France (+5,1%).

### ▼ 29% des projets jugés difficiles, un taux en baisse de 1 point

Le **taux de difficulté de recrutement** dans l'arrondissement de Lille (29,1%) est **plus élevé qu'en région** (27,7%) mais **plus faible qu'en France** (32,4%).

Par rapport aux résultats de la précédente enquête, les difficultés de recrutement diminuent dans l'arrondissement de Lille (-1,2 point), autant qu'en région (-1,1 point) et plus fortement qu'en France (-0,02 point).

### ▼ 22% des projets saisonniers, un taux en hausse de 5 points

La part des projets de recrutement saisonnier reste plus faible dans l'arrondissement de Lille (21,6%) qu'en région (33,7%) et qu'en France (40,6%). Cela s'explique en partie par la structure économique avec une présence moins forte d'activités agricoles dans l'arrondissement de Lille, secteur qui propose un grand nombre d'embauches saisonnières. A noter néanmoins que le taux de saisonnalité est également moins fort dans les secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et des services de l'arrondissement par rapport à la région et à la France.

Par rapport aux résultats de la précédente enquête, la part des emplois saisonniers dans les projets de recrutement augmente dans l'arrondissement de Lille (+4,8 points), plus fortement qu'en région (+2,7 points) et qu'en France (+1,3 point).

#### BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE POUR 2016

	Nombre d'établissements recruteurs	Proportion d'établissements recruteurs		Nombre de projets de recrutement		Taux de difficulté		Taux de saisonnalité	
		2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016
<b>Arrondissement</b>	<b>7 590</b>	<b>21,5%</b>	<b>+0,0 pt</b>	<b>30 840</b>	<b>+0,5%</b>	<b>29,1%</b>	<b>-1,2 pt</b>	<b>21,6%</b>	<b>+4,8 pts</b>
<i>dont Bassin d'emploi de Lille</i>	<i>5 530</i>	<i>22,2%</i>	<i>-0,0 pt</i>	<i>23 160</i>	<i>-0,7%</i>	<i>28,8%</i>	<i>-0,6 pt</i>	<i>22,2%</i>	<i>+4,4 pts</i>
<i>dont Bassin d'emploi de Roubaix - Tourcoing</i>	<i>2 060</i>	<i>19,7%</i>	<i>+0,1 pt</i>	<i>7 680</i>	<i>+4,2%</i>	<i>29,9%</i>	<i>-3,1 pts</i>	<i>19,8%</i>	<i>+6,3 pts</i>
Région	31 020	19,2%	-1,4pt	122 560	+2,1%	27,7%	-1,1 pt	33,7%	+2,7 pts
France	472 100	20,5%	-0,2 pt	1 827 270	+5,1%	32,4%	-0,0 pt	40,6%	+1,3 pt

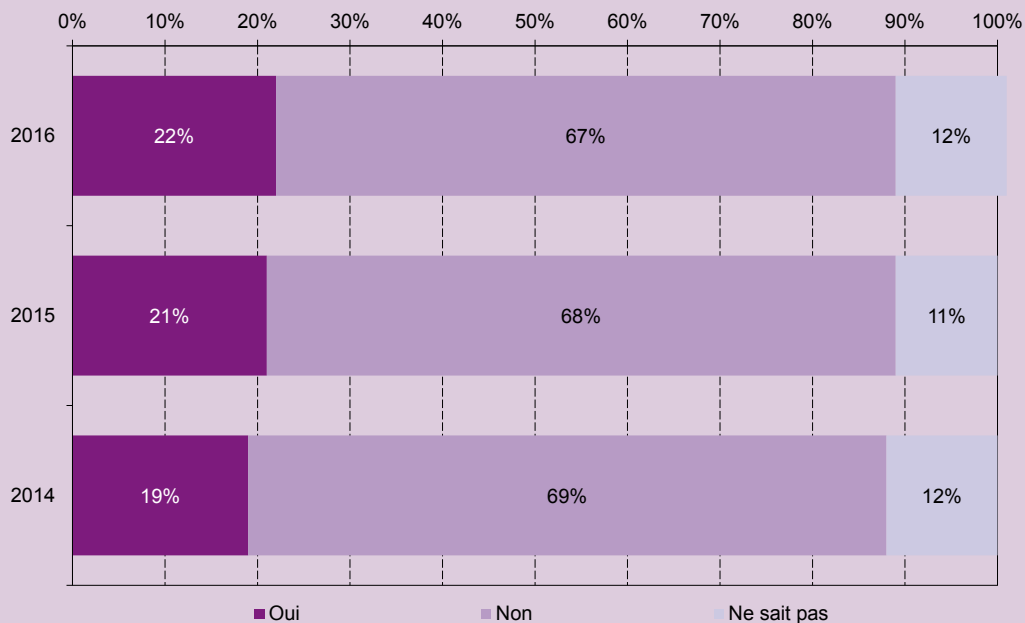
Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2015 et 2016 / Traitement : OPELM

## Les projets et difficultés de recrutement selon les dirigeants d'entreprises interrogés par la CCI de région Hauts-de-France : une faible évolution des projets de recrutement

Selon la dernière enquête de conjoncture réalisée par la CCI de région Hauts-de-France début 2016, les perspectives des dirigeants en termes d'emplois demeurent prudentes. Sur 1 000 dirigeants de l'arrondissement de Lille, 22% ont déclaré un projet de recrutement pour 2016, c'est à 1 point près équivalent aux prévisions 2015, mais c'est davantage qu'en moyenne régionale (16%) ; 12% d'entre eux restent dans l'expectative faute de visibilité.

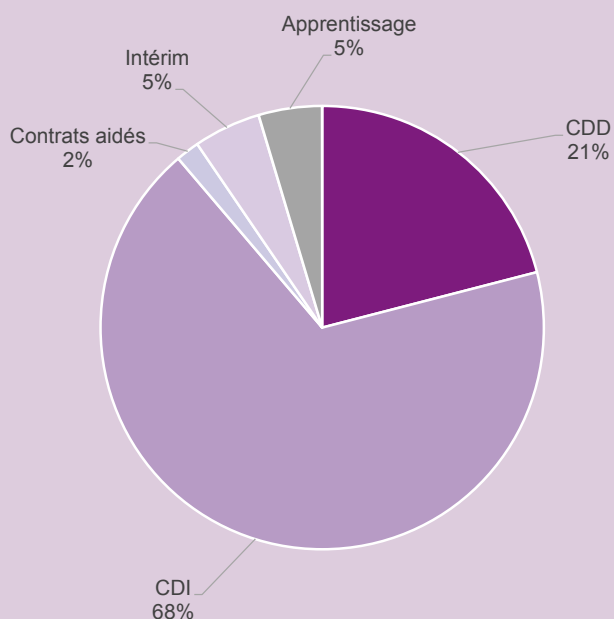
Comme en 2015, conséquence d'une conjoncture économique qui manque encore d'élan, peu de mouvements de personnel positifs sont attendus : seulement un dirigeant sur cinq a le projet de recruter, soit en création, soit en remplacement de postes. Le nombre de projets de recrutement est en baisse significative (-30%) : 820 projets seulement ont été recensés dans le cadre de l'enquête, ce qui représente 29% des projets régionaux, contre 1 144 l'an dernier.

### PROPORTION D'ENTREPRISES DE L'ARRONDISSEMENT DE LILLE ENVISAGEANT OU NON DE RECRUTER



Fait positif, 76% de l'ensemble des postes font l'objet de créations de poste (72% en 2015) et 68% devraient être proposés en CDI. Alors que peu de dirigeants déclarent vouloir recourir à l'intérim en 2016, selon Prism'Emploi, l'emploi intérimaire aurait augmenté de 4,2% en Hauts de France (5,3% en moyenne nationale) sur les trois premiers mois de l'année.

### RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE POUR 2016 PAR TYPE DE CONTRAT



Source : Enquête de conjoncture Bilan et Perspectives 2015-2016 – CCI de région Hauts-de-France

## PLUS DE PROJETS DE RECRUTEMENT DANS LES PME QUE DANS LES GRANDES ENTREPRISES

### Une forte prédominance des projets dans les établissements de 200 salariés et plus par rapport à la France

En 2016, de par la structure économique de l'arrondissement de Lille et le poids des grandes entreprises, **la part des établissements de 200 salariés et plus, parmi l'ensemble des projets de recrutement, est supérieure de 7 points à celle de la France, un écart qui perdure** par rapport aux résultats des précédentes enquêtes (+9 points en 2015 et +8 points en 2014).

### Pour autant, 26% des projets de recrutement émanent d'établissements de 10 à 49 salariés

7 940 projets de recrutement pour 2016 dans l'arrondissement de Lille émanent d'établissements de 10 à 49 salariés (soit 26% de l'ensemble des projets de recrutement). Viennent ensuite les établissements de 50 à 199 salariés (6 660 projets soit 22%), ceux de 200 salariés et plus (6 620 projets soit 21%), ceux de 1 à 9 salariés (6 580 projets soit 21%) et ceux sans salarié (3 040 projets soit 10%).

### Forte progression des intentions d'embauche dans les établissements sans salarié

Par rapport aux résultats de la précédente enquête, les intentions d'embauche dans l'arrondissement de Lille ont fortement augmenté dans les établissements sans salarié (+1 180 projets soit +63%) et de 10 à 49 salariés (+1 340 projets soit +20%).

En revanche, les projets de recrutement sont en forte baisse dans les établissements de 50 à 199 salariés (-1 320 projets soit -17%), de 1 à 9 salariés (-650 projets soit -9%) et de 200 salariés et plus (-390 projets soit -6%).

### De fortes difficultés de recrutement dans les petits établissements

38% des projets de recrutement des établissements entre 1 et 9 salariés sont jugés difficiles pour 2016 dans l'arrondissement, une proportion plus forte que dans les établissements de taille intermédiaire (entre 31% pour ceux de 10 à 49 salariés et 24% pour ceux de 50 à 199 salariés) et dans les grands établissements (23%).

Les écarts entre les taux de difficulté de recrutement par taille d'établissement s'observent également en région et en France.

Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, les difficultés de recrutement ont diminué dans les établissements sans salarié et de 10 à 49 salariés ; elles sont relativement stables dans les établissements de de 1 à 9 salariés et de 50 salariés et plus.

### Plus la taille des établissements diminue, plus la saisonnalité des projets de recrutement augmente

En 2016, le plus faible taux de saisonnalité dans les projets de recrutements est enregistré au sein des grands établissements (19%), le plus fort, au sein de ceux sans salarié (27%).

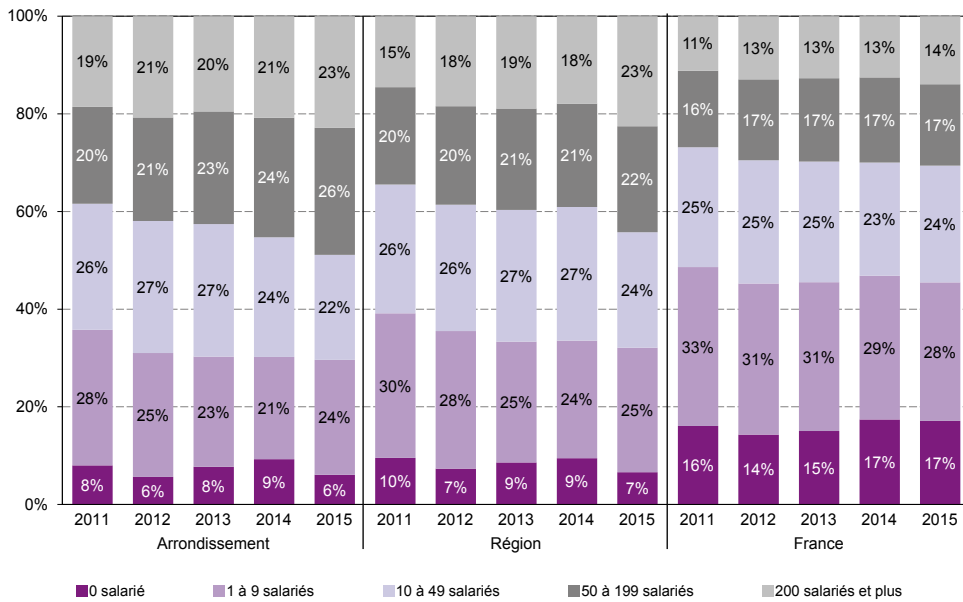
Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, le taux de saisonnalité des projets de recrutement a augmenté dans les établissements sans salarié (+16 points) ; il a, en revanche, plus faiblement augmenté dans les autres taille d'établissement.

## ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT ENTRE 2015 ET 2016 PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

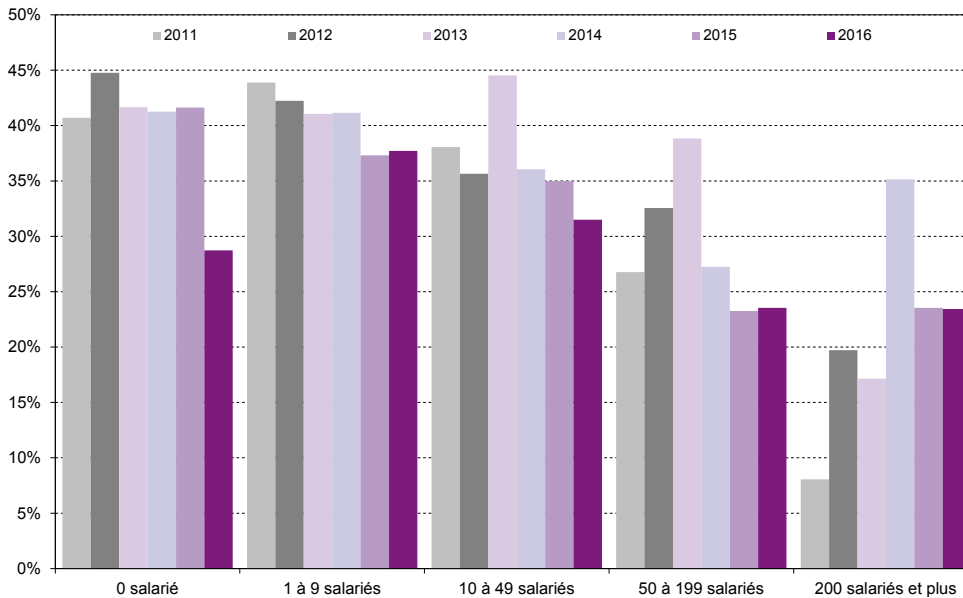
	0 salarié		1 à 9 salariés		10 à 49 salariés		50 à 199 salariés		200 salariés et plus	
	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016
<b>Arrondissement</b>	<b>3 040</b>	<b>+63,5%</b>	<b>6 580</b>	<b>-9,0%</b>	<b>7 940</b>	<b>+20,3%</b>	<b>6 660</b>	<b>-16,5%</b>	<b>6 620</b>	<b>-5,6%</b>
<i>dont Bassin d'emploi de Lille</i>	2 520	+94,1%	4 790	-14,8%	5 420	+17,2%	5 080	-17,6%	5 340	-4,5%
<i>dont Bassin d'emploi de Roubaix - Tourcoing</i>	530	-6,9%	1 790	+11,3%	2 510	+27,5%	1 580	-12,7%	1 270	-10,1%
Région	13 400	+23,3%	28 820	-3,7%	31 220	+5,8%	24 950	+0,1%	24 170	-2,5%
France	314 100	+5,5%	514 750	+4,3%	425 680	+2,3%	314 370	+8,5%	258 380	+6,6%

Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2015 et 2016 / Traitement : OPELM

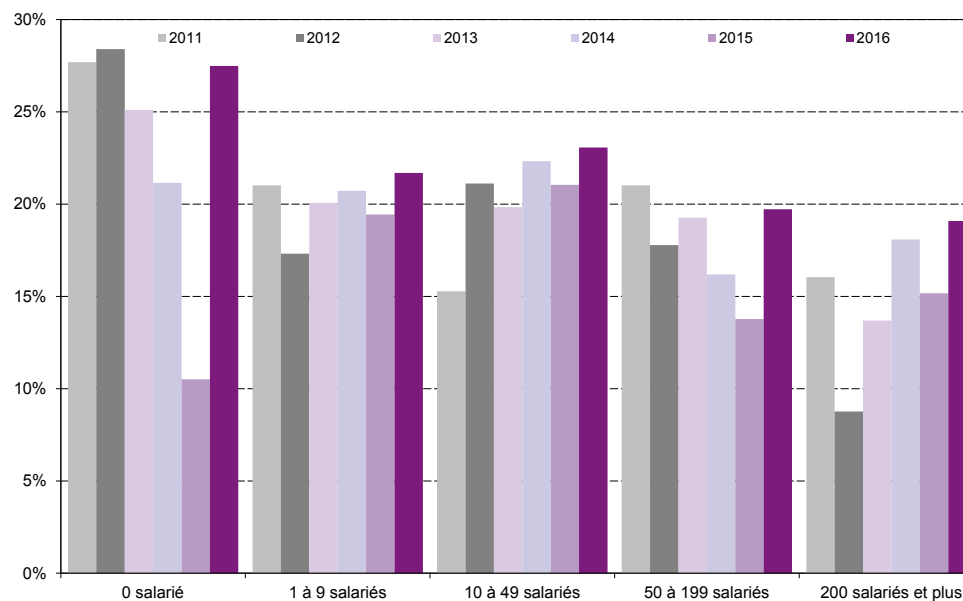
## RÉPARTITION DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE PAR TAILLE



## ÉVOLUTION DU TAUX DE DIFFICULTÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TAILLE DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



## ÉVOLUTION DU TAUX DE SAISONNALITÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TAILLE DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



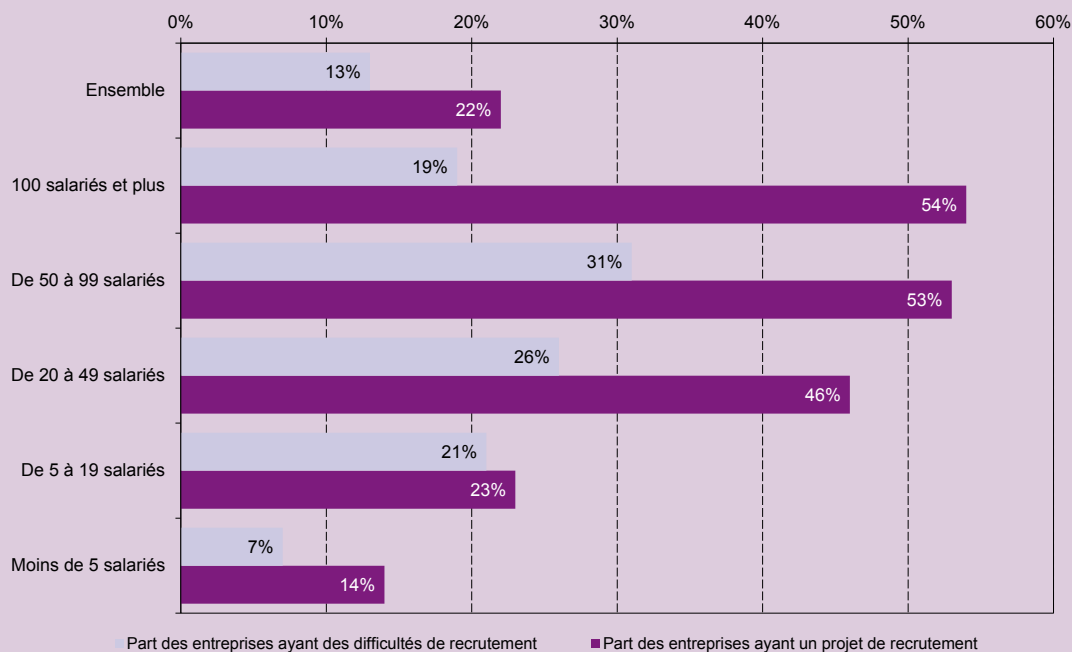
Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2011 à 2016 / Traitement : OPELM

## Les projets et les difficultés de recrutement : points de vue de dirigeants d'entreprises de toutes tailles interrogés par la CCI de région Hauts-de-France

Au regard de la taille des entreprises, ce sont encore les plus grandes qui tirent les prévisions vers le haut, puisque une entreprise sur deux de plus de 50 salariés songeait à embaucher début 2016. Cette part tombe légèrement à 46% pour les entreprises de 20 à 49 salariés, puis à 23% pour celles de 5 à 19 salariés.

Comparés aux prévisions de l'an dernier, les entreprises de 20 à 49 salariés seraient toutefois plus nombreuses à vouloir engager au moins un recrutement (+7 points). En revanche, la tendance serait au recul dans la tranche de 5 à 19 salariés (-7 points).

### RÉPARTITION DES PROJETS ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'ARRONDISSEMENT DE LILLE PAR TAILLE



Source : Enquête de conjoncture Bilan et Perspectives 2015-2016 – CCI de région Hauts-de-France

## DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN NET REPLI DANS LE SECTEUR DES SERVICES

### Une forte prédominance des projets dans les services

Pour l'année 2016, dans l'arrondissement de Lille, 22 520 projets de recrutement émanent du secteur des services (soit 73% de l'ensemble des projets de recrutement), 4 120 du commerce (soit 13%), 1 830 de l'industrie manufacturière (soit 6%), 1 360 de la construction (soit 4%) et 1 010 de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire (3%).

La part du secteur des services dans les projets de recrutement est plus importante que celle du secteur dans l'emploi salarié (64% des emplois) ; à l'inverse les secteurs du commerce (19% des emplois), de l'agriculture et de l'industrie (11% des emplois) et de la construction (6% des emplois) sont moins représentés.

La **part des services** parmi l'ensemble des projets de recrutement 2015 dans l'arrondissement de Lille est **supérieure de 8 points à celle de la région** (contre +11 points en 2015 et +10 points en 2014) **et de 8 points à celle de la France** (contre +11 points en 2015 et +10 points en 2014) ; des **écarts demeurant importants mais en diminution**.

### Forte baisse des projets de recrutement dans les services

Par rapport aux résultats de l'enquête précédente, et contrairement à la région et à la France, les projets de recrutement de l'arrondissement

de Lille ont diminué dans le secteur des services (-720 projets soit -3%), principalement dans les activités financières et d'assurance (-710 projets), de la santé humaine et l'action sociale (-590 projets) et de l'hébergement-restauration (-340 projets). A noter cependant que certains secteurs des services ont toutefois vu leur nombre de projets de recrutement augmenter (+740 projets dans les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien ; +310 projets dans les autres activités de services).

Le nombre de projet de recrutement est en hausse dans les secteurs du commerce (+500 projets soit +14%), de la construction (+310 projets soit +30%) et de l'industrie manufacturière (+190 projets soit +12%). A noter que le nombre de projets de recrutement dans le secteur de l'industrie manufacturière a diminué en région (-6%) mais est stable en France (-0%).

### De fortes difficultés de recrutement dans la construction et l'industrie manufacturière

Comme en région et en France, les difficultés de recrutement pour 2016 dans l'arrondissement sont fortes dans les secteurs de la construction (41% des projets sont jugés difficiles) et de l'industrie manufacturière (36%), des proportions plus fortes que dans les secteurs des services (30%) et du commerce (22%). Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résul-

tats de la précédente enquête, les difficultés de recrutement ont diminué dans les secteurs de la construction (-8 points), du commerce (-5 points) et, dans une moindre mesure, des services (-1 point) ; elles ont en revanche augmenté dans les secteurs de l'industrie manufacturière (+2 points).

### Prédominance des recrutements saisonniers dans l'industrie agro-alimentaire et l'agriculture

Comme en région et en France, les projets de recrutement saisonniers pour 2016 dans l'arrondissement sont les plus forts dans le secteur de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire (71% des projets sont saisonniers), des proportions plus fortes que dans les secteurs du commerce (28%), des services (20%), de la construction (13%) et de l'industrie manufacturière (10%).

Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, le taux de saisonnalité a augmenté dans tous les secteurs, le plus fortement dans celui du commerce (+15 points), suivi par ceux de la construction (+8 points), des services (+4 points), de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire (+4 points) et de l'industrie manufacturière (+3 points).

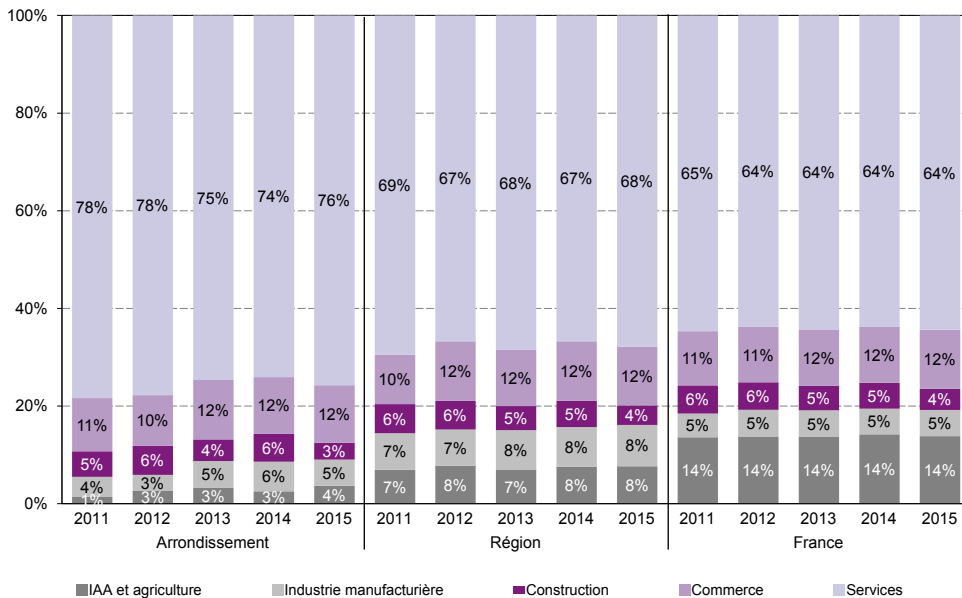
## ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT ENTRE 2015 ET 2016 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

	IAA et agriculture		Industrie manufacturière		Construction		Commerce		Services	
	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016
<b>Arrondissement</b>	<b>1 010</b>	<b>-10,3%</b>	<b>1 830</b>	<b>+11,5%</b>	<b>1 360</b>	<b>+29,6%</b>	<b>4 120</b>	<b>+13,7%</b>	<b>22 520</b>	<b>-3,1%</b>
<i>dont Bassin d'emploi de Lille</i>	660	-20,2%	1 190	+4,5%	950	+8,7%	2 930	+14,1%	17 430	-2,7%
<i>dont Bassin d'emploi de Roubaix - Tourcoing</i>	350	+16,9%	640	+27,6%	410	+132,2%	1 190	+12,9%	5 080	-4,6%
Région	12 860	+2,2%	9 490	-6,4%	4 970	+4,4%	15 830	+6,9%	79 410	+2,2%
France	246 800	+2,5%	93 280	-0,0%	84 490	+12,4%	218 460	+3,9%	1 184 240	+5,8%

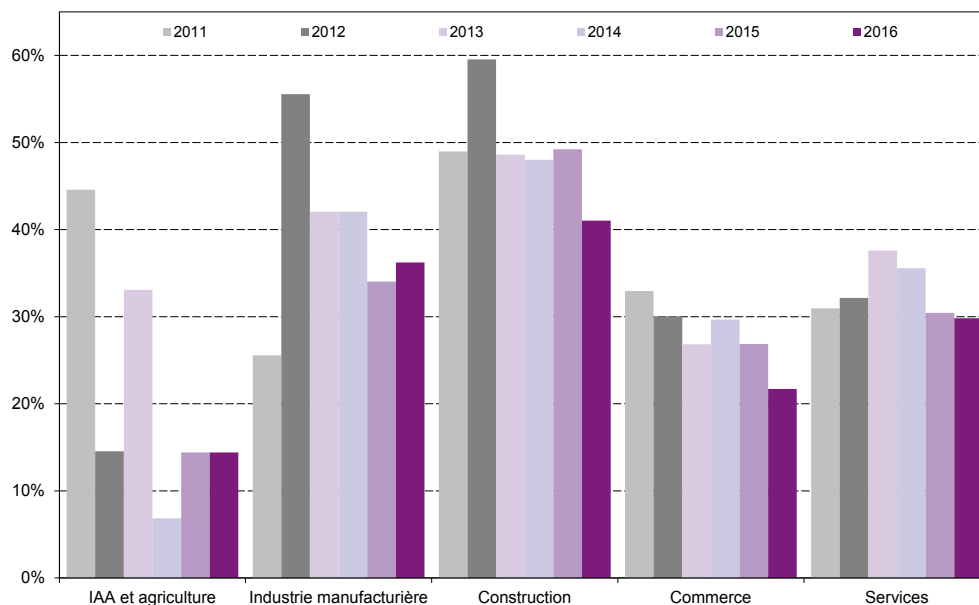
IAA : Industries Agro-Alimentaires

Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2015 et 2016 / Traitement : OPELM

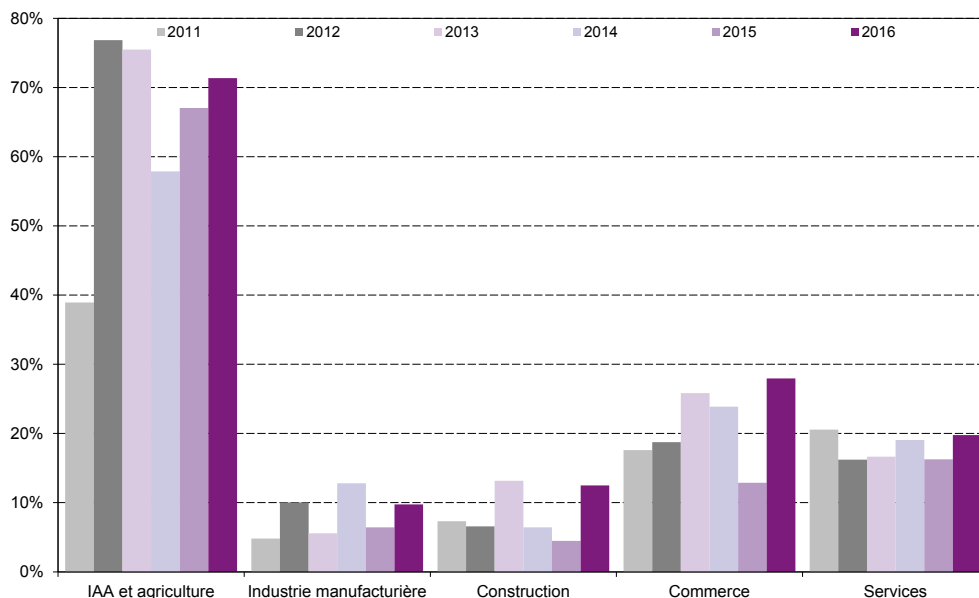
## RÉPARTITION DES BESOINS EN MAIN D'OEUVRE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



## ÉVOLUTION DU TAUX DE DIFFICULTE DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



## ÉVOLUTION DU TAUX DE SAISONNALITE DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2011 à 2015 / Traitement : OPELM



## Les projets et les difficultés de recrutement par secteur d'activité selon les dirigeants d'entreprises interrogés par la CCI de région Hauts-de-France : 2/3 des recrutements dans les services aux entreprises

### Le secteur concurrentiel tire davantage les recrutements

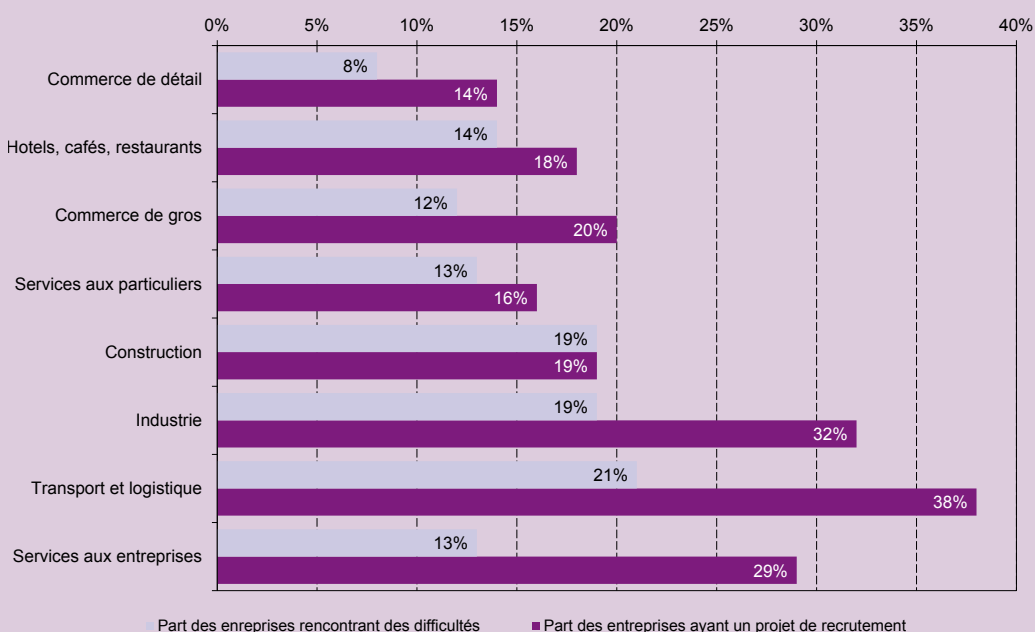
Parmi les 239 entreprises de la métropole lilloise qui ont un projet de recrutement, la part de ces entreprises est en hausse dans le transport-logistique et l'industrie (respectivement +12 points et +8 points par rapport à 2015). La part des services aux entreprises, toujours bien orientée, est stable.

En nombre de projets d'embauche, deux secteurs se détachent : les services aux entreprises et l'industrie, qui concentrent chacun 36% et 20% du total des projets.

### Et toujours des difficultés de recrutement qui varient selon les secteurs d'activités

Sur les 1 100 dirigeants ayant répondu à notre enquête, 13% tous secteurs confondus déclarent rencontrer des difficultés de recrutement. Parmi les secteurs les plus concernés, le transport-logistique, 21% des entreprises du secteur, puis l'industrie et le BTP, 19% des entreprises de chacun de ces secteurs, rencontrent ce type de difficultés.

#### RÉPARTITION DES PROJETS ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'ARRONDISSEMENT DE LILLE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête de conjoncture Bilan et Perspectives 2015-2016 – CCI de région Hauts-de-France

## 38% DES PROJETS DE RECRUTEMENT DANS DES FONCTIONS LIÉES À LA VENTE, AU TOURISME ET AUX SERVICES

### Confirmation de la fonction de métropole : plus de projets sur des fonctions d'encadrement et administratives

Pour l'année 2016, 11 660 projets de recrutement dans l'arrondissement de Lille concernent des fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (soit 38% de l'ensemble des projets de recrutement). Viennent ensuite les fonctions d'encadrement (5 200 projets soit 17%), les fonctions sociales et médico-sociales (4 540 projets soit 15%), les fonctions administratives (3 190 projets soit 10%), les autres métiers (2 580 projets soit 8%), les ouvriers des secteurs de l'industrie (1 750 soit 6%), les ouvriers de la construction et du bâtiment (1 350 projets soit 4%) et les autres techniciens et employés (570 projets soit 2%).

En 2016, la **part des fonctions d'encadrement** parmi l'ensemble des projets de recrutement dans l'arrondissement de Lille est **supérieure de 9 points à celle de la région et de 6 points à celle de la France** ; celle des **fonctions administratives de 4 points tant avec la région qu'avec la France**.

A noter que la part des ouvriers des secteurs de l'industrie est toujours plus faible dans l'arrondissement qu'en région (-2 points).

### Forte progression des intentions d'embauche dans les fonctions d'encadrement

Par rapport aux résultats de la précédente enquête, les intentions d'embauche ont augmenté dans l'arrondissement de Lille dans les fonctions d'encadrement (+550 projets soit +12%) et dans les métiers d'ouvriers de la construction et du bâtiment (+300 projets soit +28%).

A l'inverse, par rapport aux résultats de la précédente enquête, les projets de recrutement ont diminué dans l'arrondissement de Lille dans les métiers d'ouvriers de l'industrie (-170 projets soit -9%), les fonctions sociales et médico-sociales (-170 projets soit -4%), administratives (-130 projets soit -4%) et les autres techniciens et employés (-100 projets soit -15%).

### De fortes difficultés de recrutement dans les métiers d'ouvriers du BTP et de techniciens et employés

44% des projets de recrutement d'ouvriers de la construction et du bâtiment et 42% de ceux de techniciens et employés sont jugés difficiles pour 2016 dans l'arrondissement, des proportions plus fortes que dans les fonctions d'encadrement (36%), administratives (33%), sociales et médico-sociales (25%) et liées à la vente, au

tourisme et aux services (24%).

Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, les difficultés de recrutement ont fortement diminué dans les métiers d'ouvriers de la construction et du bâtiment (-11 points) mais ont fortement augmenté dans les fonctions administratives (+11 points).

### De nombreux recrutements saisonniers dans les fonctions sociales et médico-sociales

36% des projets de recrutement des fonctions sociales et médico-sociales et 32% de ceux des ouvriers de l'industrie sont saisonniers pour 2016 dans l'arrondissement, des proportions plus fortes que dans les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (20%), d'encadrement (19%) et des métiers d'ouvriers du BTP (13%).

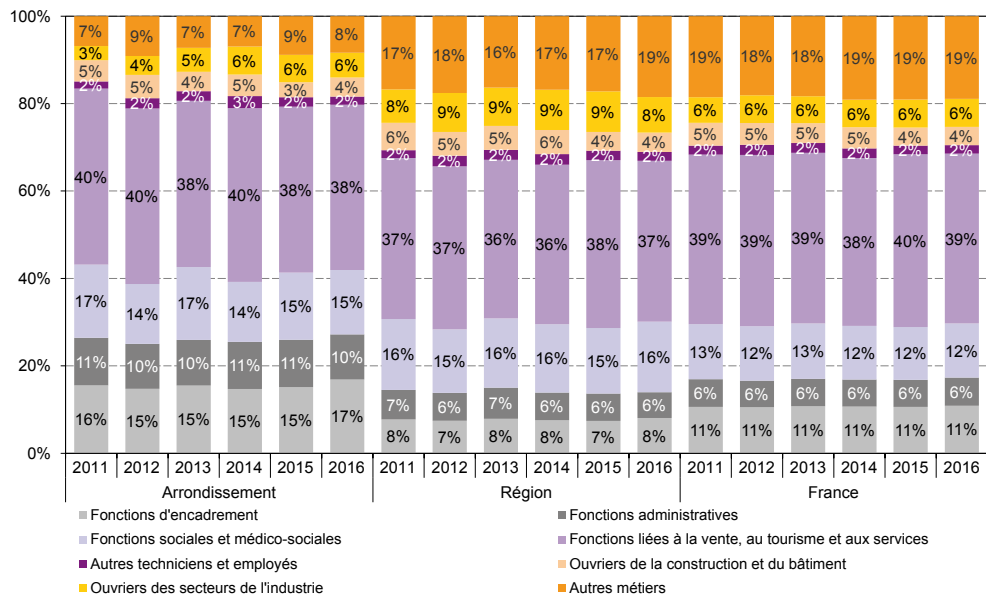
Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, la part des recrutements saisonniers a augmenté dans la majorité des grandes fonctions, principalement dans les fonctions d'encadrement (+15 points).

### ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT ENTRE 2015 ET 2016 PAR FONCTION

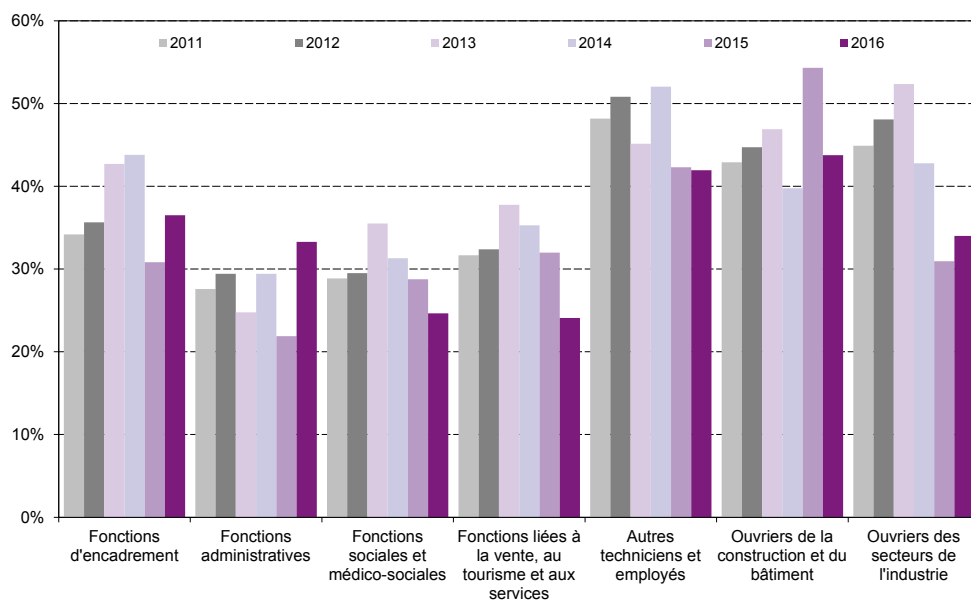
	Fonctions d'encadrement		Fonctions administratives		Fonctions sociales et médico-sociales		Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services		Ouvriers des secteurs de l'industrie	
	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016	2016	Évolution 2015/2016
<b>Arrondissement</b>	<b>5 200</b>	<b>+11,8%</b>	<b>3 190</b>	<b>-3,8%</b>	<b>4 540</b>	<b>-3,5%</b>	<b>11 660</b>	<b>+0,1%</b>	<b>1 750</b>	<b>-9,0%</b>
<i>dont Bassin d'emploi de Lille</i>	4 090	+14,3%	2 460	-0,4%	3 070	-8,7%	9 100	-1,8%	1 100	-13,5%
<i>dont Bassin d'emploi de Roubaix - Tourcoing</i>	1 110	+3,3%	730	-13,6%	1 470	+9,5%	2 560	+7,8%	650	-0,4%
Région	9 900	+11,6%	7 220	-4,2%	19 800	+10,1%	45 120	-2,2%	9 960	-10,5%
France	198 650	+7,7%	117 930	+9,5%	225 820	+7,5%	710 040	+3,2%	117 670	+5,2%

Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2015 et 2016 / Traitement : OPELM

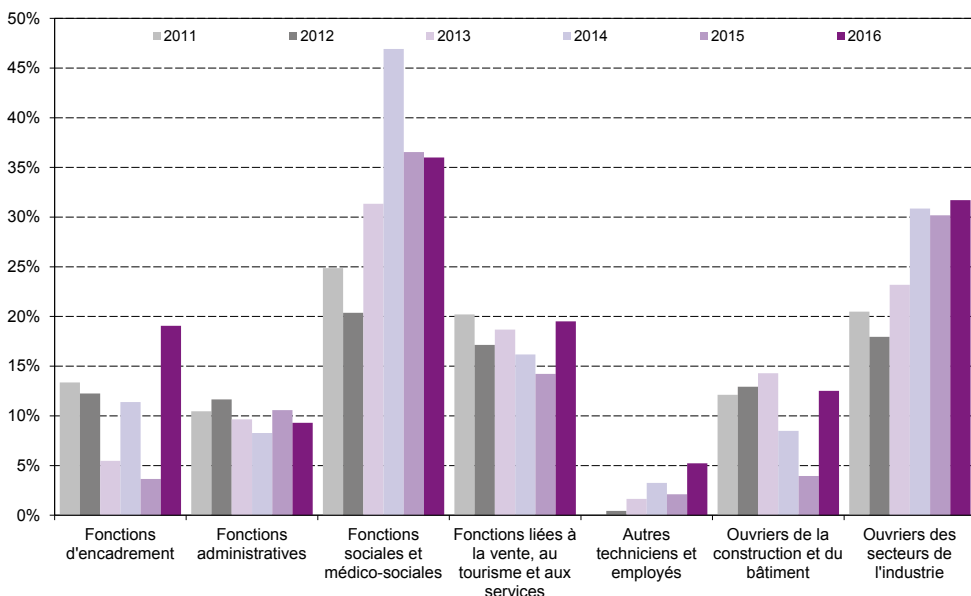
## RÉPARTITION DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE PAR FONCTION



## ÉVOLUTION DU TAUX DE DIFFICULTÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FONCTION DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



## ÉVOLUTION DU TAUX DE SAISONNALITÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FONCTION DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2011 à 2016 / Traitement : OPELM

## ▼ Le marché de l'emploi cadre resterait dynamique dans la région en 2016

### ▶ 13 220 cadres ont été recrutés dans la région Nord-Pas de Calais-Picardie en 2015

En 2015, avec 13 220 recrutements de cadres, le marché de l'emploi cadre a été particulièrement dynamique en région (+19% de recrutements par rapport à 2014). De plus, le nombre de nouveaux postes cadres (2 990) a également augmenté en 2015 pour la 2<sup>e</sup> année consécutive. En revanche, le nombre de promotions internes en statut cadre (2 960) a diminué sur un an à hauteur de 20%.

Les cadres expérimentés de 6 à 10 ans d'expérience (27% des recrutements) et de 1 à 5 ans d'expérience (25%) sont préférés aux jeunes diplômés (14%).

Les recrutements de cadres en région ont concerné essentiellement les fonctions commerciales et marketing (21% des recrutements), d'exploitation tertiaire\* (15%), informatiques (14%), des études, de la recherche et du développement (12%).

La région se distingue de la France par l'importance des recrutements dans les secteurs du commerce (20% des recrutements contre 10% en France) et donc par la sous-représentation des recrutements dans les services (56% contre 71%).

Pour rappel, l'arrondissement de Lille concerne 40% des emplois cadres de la Région.

### ▶ Entre 12 840 et 14 230 cadres devraient être recrutés dans la région en 2016

Le marché de l'emploi cadre continue d'être dynamique en région : entre 12 840 et 14 230 recrutements de cadres (évolution entre -3% et +8%) et entre 2 850 et 3 440 promotions de salariés au statut cadre sont prévus. A noter que les prévisions sont meilleures en Picardie (évolution entre -2% et +10%) qu'en Nord-Pas de Calais (évolution entre -3% et +7%).

Les cadres de 1 à 5 ans d'expérience (28% des recrutements) et de 6 à 10 ans d'expérience (26%) resteraient préférés aux jeunes diplômés (17%), notamment car ils sont considéré comme étant plus rapidement opérationnels, avec une expérience significative sans pour autant être trop coûteux pour l'entreprise. Mais les jeunes diplômés sont plus courtisés par les entreprises en 2016 qu'en 2015 (17% des projets 2016 contre 14% des recrutements 2015).

Les fonctions les plus sollicitées resteraient les fonctions commerciales et marketing (23% des recrutements), informatiques (15%), de recherche et développement (13%) et d'exploitation tertiaire\* (12%).

En 2016, 54% des recrutements de cadres prévus par les entreprises en région devraient être effectués dans le secteur des services, 23% du commerce, 18% de l'industrie et 5% de la construction. La région se distingue toujours de l'échelle nationale par l'importance des recrutements du secteur du commerce (+13 points). L'écart s'amplifierait.

Ainsi, pour 2016, 8% des entreprises en région envisagent d'accroître leur effectif cadre (par recrutements externes ou promotions internes) et 4% de le réduire. A titre de comparaison, pour 2016, 18% des entreprises de la région envisagent d'accroître leur effectif salarié total et 11% de le réduire.

*\* c'est-à-dire les métiers spécifiques dans le médical, social, culturel, enseignement, banque, assurance, immobilier, tourisme et transport.*

Source : APEC, Perspectives de l'emploi cadre Nord – Pas de Calais (n°2016-19, mars 2016)

## ▼ Les contrats aidés dans les besoins en main-d'œuvre 2016 de l'arrondissement de Lille

Parmi les besoins de recrutement exprimés par les employeurs, certains concernent des métiers à fort potentiel d'insertion ou de réinsertion pour des personnes en grande difficulté dans leur recherche d'emploi. En effet, ces métiers sont fortement recrutés dans le cadre de contrats aidés du secteur non marchand (collectivités locales, hôpitaux publics) ou en insertion par l'activité économique, mais ne représentent pas un potentiel d'emplois important dans le secteur concurrentiel en contrat à durée indéterminée.

Dans l'arrondissement de Lille, 7 métiers sur les 200 métiers utilisés dans l'enquête BMO relèvent de ce type de contrat :

- les ouvriers non qualifiés des travaux publics du béton et de l'extraction,
- les ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment,
- les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets (qui font partie des 15 métiers les plus recherchés dans le bassin d'emploi de Lille),
- les agents de services hospitaliers,
- les surveillants d'établissements scolaires,
- les jardiniers,
- les ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement.

A titre de comparaison, dans la région Hauts-de-France, les métiers les plus concernés par cette spécificité, au nombre de 5 sur les 200 métiers utilisés dans l'enquête BMO, sont : les jardiniers, les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets, les agents de services hospitaliers, les ouvriers d'entretien des bâtiments, les surveillants scolaires.

L'un d'entre eux (les jardiniers) figure même parmi les 15 métiers les plus recherchés dans la région.

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2016/ Traitement : OPELM

## 46% des intentions d'embauche dans 15 métiers

Les 15 métiers les plus recherchés dans l'arrondissement de Lille concentrent à eux seuls 46% des intentions d'embauche ; 8 sont rattachés aux fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors fonction d'encadrement).

10 de ces métiers (identifiés par un astérisque dans le tableau ci-dessous) font également partie des 15 métiers les plus recherchés en

région ; 9 sont également parmi les 15 premiers métiers recherchés à l'échelle nationale.

Les métiers spécifiques à l'arrondissement de Lille sont ceux de :

- Ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques par rapport à la région ;
- Télévendeurs et Caissiers par rapport à la France ;
- Attachés commerciaux, Secrétaires bureau-

tiques et assimilés, Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets et Agents administratifs divers par rapport à la région et à la France.

### LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS POUR 2016 DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE

Rang 2016	Fonction	Métier	Nombre de projets de recrutement	Taux de difficulté de recrutement	Taux de saisonnalité	Rang 2015
1	SMS	Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)*	2 130	17,3%	60,6%	1
2	VTS	Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)*	1 810	14,0%	3,5%	2
3	ENC	Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	1 219	69,2%	0,0%	3
4	SMS	Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaire puériculture, assistants médicaux...)*	925	16,1%	17,1%	4
5	VTS	Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine*	903	25,5%	27,2%	7
6	ENC	Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris professeurs d'art)*	893	1,1%	55,5%	6
7	AM	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires*	856	18,2%	28,2%	8
8	VTS	Aides à domicile et aides ménagères*	789	46,3%	25,2%	11
9	VTS	Télévendeurs*	751	25,1%	27,5%	20
10	ADM	Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	712	38,7%	5,1%	19
11	VTS	Caissiers (y compris pompistes...)*	699	2,5%	32,9%	10
12	VTS	Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	656	48,7%	0,0%	9
13	VTS	Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture*	647	5,3%	45,4%	17
14	VTS	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	640	12,4%	5,8%	21
15	ADM	Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	630	13,6%	19,9%	13

VTS : fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres)

ADM : fonctions administratives

\* : Métiers faisant également partis des 15 métiers les plus recherchés en région

SMS : fonctions sociales et médico-sociales

AM : autres métiers

ENC : fonctions d'encadrement

### LES 5 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS POUR 2016

#### EN RÉGION

Métier	Nombre de projets de recrutement
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	9 470
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	6 470
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	5 270
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	4 110
Aides à domicile et aides ménagères	4 100

#### EN FRANCE

Métier	Nombre de projets de recrutement
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	104 410
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	82 000
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	77 660
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis)	74 370
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	70 790

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2016/ Traitement : OPELM

## DES MÉTIERS RECHERCHÉS MAIS AYANT DE FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Parmi les 15 métiers présentant les plus fortes difficultés de recrutement pour 2016 dans l'arrondissement de Lille, 8 font également partie des 15 métiers les plus recherchés (identifié par un astérisque \* dans le tableau ci-dessous).

Les difficultés de recrutement concernent des métiers qualifiés mais également des métiers peu qualifiés.

7 des 15 métiers ayant les plus fortes difficultés de recrutement dans l'arrondissement de Lille font également partie des 15 métiers ayant les

plus fortes difficultés de recrutement en région et en France :

- Ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques ;
- Employés de maison et personnels de ménage ;
- Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise) ;
- Aides à domicile et aides ménagères ;
- Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis) ;
- Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés ;

-Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine.

Les métiers ayant les plus fortes difficultés de recrutement spécifiques à l'arrondissement par rapport à la région et à la France sont ceux de :

- Techniciens d'études et développement informatique (y compris webmasters, programmeurs...) ;
- Professionnels des spectacles ;
- Conducteurs et livreurs sur courte distance ;
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires.

### LES 15 MÉTIERS AYANT LES PLUS FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR 2016 DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE (PARMI LES MÉTIERS REPRÉSENTANT AU MOINS 1% DU TOTAL DES RECRUTEMENTS)

Fonction	Métier	Taux de difficulté de recrutement	Nombre de projets de recrutement difficiles
ENC	Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques*	69,2%	843
ADM	Techniciens d'études et développement informatique (y compris webmasters, programmeurs...)	54,3%	225
VTS	Employés de maison et personnels de ménage	52,1%	213
VTS	Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)*	48,7%	319
VTS	Aides à domicile et aides ménagères*	46,3%	365
OCB	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	44,6%	158
VTS	Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis)	42,9%	194
ADM	Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)*	38,7%	276
VTS	Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	35,6%	144
VTS	Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine*	25,5%	230
VTS	Télévendeurs*	25,1%	188
ANC	Professionnels des spectacles	20,7%	109
AM	Conducteurs et livreurs sur courte distance	19,1%	86
AM	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires*	18,2%	155
SMS	Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)*	17,3%	368

VTS : fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres)

SMS : fonctions sociales et médico-sociales

ENC : fonctions d'encadrement

ADM : fonctions administratives

OCB : ouvriers de la construction et du bâtiment

\* : Métiers faisant également partis des 15 métiers les plus recherchés dans l'arrondissement

### LES 5 MÉTIERS AYANT LES PLUS FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR 2016

(PARMI LES MÉTIERS REPRÉSENTANT AU MOINS 1% DU TOTAL DES RECRUTEMENTS)

#### EN RÉGION

Métier	Taux de difficulté de recrutement
Ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques	68%
Cuisiniers	57%
Aides à domicile et aides ménagères	48%
Conducteurs routiers et grands routiers	41%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	41%

#### EN FRANCE

Métier	Taux de difficulté de recrutement
Ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques	62%
Aides à domicile et aides ménagères	61%
Cuisiniers	50%
Employés de maison et personnels de ménage	45%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	43%

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2016/ Traitement : OPELM

# VISION SYNTHÉTIQUE : LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE, LA SAISONNALITÉ, LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER

Les métiers peuvent être classés en quatre catégories :

-Les métiers fréquemment liés à une activité saisonnière pour lesquels les employeurs estiment qu'ils ne vont pas ou peu être confrontés à des difficultés de recrutement (« **Projets saisonniers et peu difficiles** »).

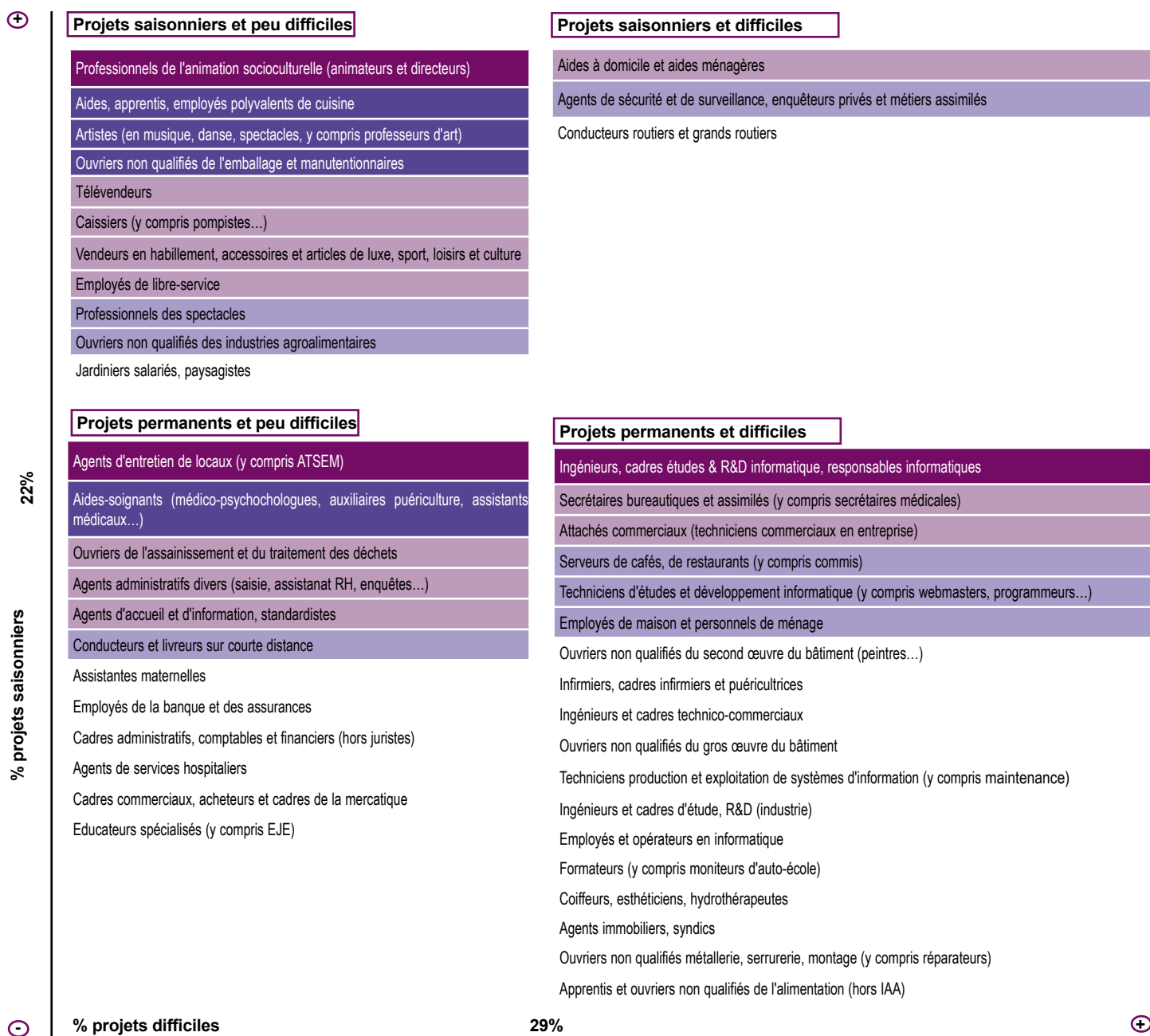
-Les métiers fréquemment liés à une activité saisonnière pour lesquels les employeurs estiment qu'ils vont être confrontés à des difficultés

de recrutement (« **Projets saisonniers et difficiles** »).

-Les métiers peu liés à une activité saisonnière pour lesquels les employeurs estiment qu'ils ne vont pas ou peu être confrontés à des difficultés de recrutement (« **Projets permanents et peu difficiles** »). Ces métiers sont confrontés à un turn-over important et à une qualité de l'emploi moindre.

-Les métiers peu liés à une activité saison-

nière pour lesquels les employeurs estiment qu'ils vont être confrontés à des difficultés de recrutement (« **Projets permanents et difficiles** »). Ces métiers sont confrontés à de fortes inadéquations entre l'offre et la demande d'emploi.



## Nombre de projets de recrutement 2015

200 400 600 800 1 000

Parmi les métiers ayant au moins 200 projets de recrutement en 2016 (soit 77% des projets de recrutement de l'arrondissement).

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2016/ Traitement : OPELM



### ▼ Source et méthodologie de l'enquête BMO de Pôle emploi

L'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des Directions Régionales et le concours du CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de vie).

L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et ainsi adapter l'effort de financement pour les formations aux métiers en tension. Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier.

L'enquête BMO 2016 a été réalisée entre octobre et décembre 2015 dans les 13 régions métropolitaines et dans les 4 départements d'Outre-Mer et Mayotte.

Le champ de cette quinzième vague est le même depuis 2010, soit 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,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités locales territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles, crèches, CCAS...), des officiers publics ou ministériels (notaires...) et des établissements publics à caractère industriel et commercial (SNCF, la Poste, ...).

L'enquête porte donc sur l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (Banque de France...).

Au niveau régional, 27,8% des entreprises ont répondu à l'enquête (23,5% dans le bassin d'emploi de Lille, 26,6% dans celui de Roubaix-Tourcoing) ; les résultats ont été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements de la région.

Pour plus de détails sur les résultats de l'enquête 2016 à l'échelle de la France : <http://bmo.pole-emploi.org/>, et des bassins d'emploi de la région Hauts de France : <http://observatoire-poleemploi-npdcp.fr/>

### ▼ Source et méthodologie de l'enquête de conjoncture auprès des chefs d'entreprise de la CCIR

Les Chambres de Commerce et d'Industrie de la région Hauts-de-France Nord-Pas de Calais - Picardie ont réalisé au cours des mois de décembre 2015 et janvier 2016 leur enquête d'opinions sur la conjoncture régionale.

Près de 3 619 questionnaires ont été exploités dans le cadre de cette enquête dont 1 093 sur le territoire de Lille Métropole.